

# Die Zuständigkeitsabgrenzung von Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat im Rahmen von Betriebsänderungen

Dissertation  
zur Erlangung des akademischen Grades  
doctor iuris (Dr. iur.)

vorgelegt dem Fakultätsrat der Rechtswissenschaftlichen Fakultät  
der Friedrich-Schiller-Universität Jena

von  
Nargisa Wolter-Roßteutscher  
geboren am 27.10.1977  
in Neuruppin

Gutachter:

1. Gutachter (Referent): Professor Dr. Jacob Joussen, Universität Jena
2. Gutachter (Koreferent): Professor Dr. Christian Fischer, Universität Jena
3. Prüfer: Professor Dr. Heiner Alwart, Universität Jena

Disputation:

10. Juni 2009

## Literaturverzeichnis

Annuß, Georg: Praxis der Betriebsverfassung nach der Reform, Kongressvortrag, Brennpunkte des Arbeitsrechts 2004, 133 ff.

Annuß, Georg: Betriebsänderung im Kleinbetrieb – Gedanken zum Urteil des BAG vom 08.06.1999 – 1 AZR 831/98, FA 2000, 38 ff.

Bachner, Michael: Sozialauswahl und Beteiligung des Betriebsrats bei unternehmens- oder konzernweiten Verlagerungs- und Konzentrationsmaßnahmen, NZA 2006, 1309 ff.

Bauer, Jobst-Hubertus: Betriebsänderungen in Tendenzunternehmen in: Arbeitsrecht im sozialen Dialog (Festschrift für Hellmut Wißmann zum 65-jährigen Geburtstag, Hrsg. Kothe, Wolfhard / Dörner, Hans-Jürgen / Anzinger, Rudolf, München, 2005, 215 ff.

Bauer, Jobst-Hubertus: Aktuelle Probleme des Personalabbaus im Rahmen von Betriebsänderungen (Teil I), DB 1994, 217 ff.

Behrens, Martin: Die Arbeit des Betriebsrats in komplexen Gremienstrukturen, WSI-Mitteilungen 2005, 638 ff.

Behrens, Walther / Kramer, Stefan: Der beauftragte Gesamtbetriebsrat, DB 1994, 94 ff.

---

Berenz, Claus: Aktuelle Probleme im Sozialplanrecht – Die Regelung des § 112 V BetrVG, NZA 1993, 538 ff.

Bepler, Klaus, Gleichbehandlung in Betrieb, Unternehmen, Konzern, Sonderbeilage zu NZA Heft 18/2004, 3 ff.

Bittmann, Barbara / Lenze, Stephanie, Anmerkung zu LAG Düsseldorf 14.11.2005 – 10 TaBV 46/05, DB 2006, 165 f.

Blomeyer, Wolfgang: Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats nach § 48 BetrVG, DB 1967, S. 2221 ff.

Boldt, Gerhard, Anmerkung zu BAG 29.11.1978 – 4 AZR 276/77, AP Nr. 18 zu § 611 BGB

Bonanni, Andrea, Der gemeinsame Betrieb mehrerer Unternehmen, Köln 2003

Carl, Petra: Anmerkung zu BAG 16.06.1998 – 1 ABR 68/97, SAE 2000, 337 ff.

Christoffer, Thorsten: Die originäre Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats, BB 2008, 951 ff.

Clemenz, Susanne: Errichtung der Einigungsstelle in: Festschrift der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltsverein zum 25-jährigen Bestehen, Hrsg. Bauer, Jobst-Hubertus / Beckmann, Paul Werner / Lunk, Stefan / Meier Hans-Georg / Schipp, Johannes / Schütte, Reinhard, Bonn 2006, 815 ff.

---

Däubler, Wolfgang, Das reformierte Kündigungsschutzrecht – Oder: was vom Schutz übrig blieb, AiB 2005, 387 ff.

Däubler, Wolfgang / Kittner, Michael / Klebe, Thomas: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung und EBR-Gesetz, 10. Auflage, Frankfurt am Main 2006 (zitiert: DKK/*Bearbeiter*)

Dietz, Rolf: Betriebsverfassungsgesetz, 3. Auflage, München/Berlin 1960

Drukarczyk, Jochen: Zum Problem der "wirtschaftlichen Vertretbarkeit" von Sozialplänen, RdA 1986, 115 ff.

Düwell, Franz Josef: Handkommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 2. Auflage, Baden-Baden 2006 (zitiert: HaKo-BetrVG/*Bearbeiter*)

Ehrich, Christian: Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, ZfA 1993, 427 ff.

Ehrich, Christian: Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates kraft Beauftragung nach § 50 Abs. 2 BetrVG, AuR 1993, 68 ff.

Eisemann, Hans Friedrich: Das Verfahren vor der Einigungsstelle in: Festschrift der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltsverein zum 25-jährigen Bestehen, Hrsg. Bauer, Jobst-Hubertus / Beckmann, Paul Werner / Lunk, Stefan / Meier Hans-Georg / Schipp, Johannes / Schütte, Reinhard, Bonn 2006, 837 ff.

Engels, Gerd / Trebinger, Yvonne / Löhr-Steinhaus, Wilfried: Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, DB 2001, 532 ff.

Erdmann, Gerhard: Das Betriebsverfassungsgesetz, 2. Auflage, Neuwied 1954

Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht: Hrsg. Müller-Glöge, Rudi / Preis, Ulrich / Schmidt, Ingrid, 9. Auflage, München 2009 (zitiert: *ErfK/Bearbeiter*)

Etzelt, Gerhard: Betriebsverfassungsrecht – Systematische Darstellung, 8. Auflage, Neuwied, Kriftel 2002

Feig, Johannes / Sitzler, Friedrich: Betriebsrätegesetz, Betriebsbilanzgesetz und Aufsichtsratsgesetz, 13. und 14. Auflage, Berlin 1931

Fischer, Christian: Anmerkung zu BAG 15.01.2002 – 1 ABR 10/01, RdA 2003, 114 ff.

Fischer, Ulrich: Unternehmensbezogener Interessenausgleich und Namensliste nach § 1 Abs. 5 KSchG, BB 2004, 1001 ff.

Fitting, Karl, Handkommentar zum Betriebsverfassungsgesetz: Hrsg. Engels, Gerd / Schmidt, Ingrid / Trebinger, Yvonne / Linsenmaier, Wolfgang, 24. Auflage, München 2008

Fitting, Karl / Auffahrt, Fritz: Handkommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 7. Auflage, Berlin/Frankfurt am Main 1966

Flatow, Georg / Kahn-Freund, Otto: Betriebsrätegesetz, 13. Auflage, Berlin 1931

Friese, Birgit: Die Bildung von Spartenbetriebsräten nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, RdA 2003, 92 ff.

Galperin, Hans: Anmerkung zu BAG 23.09.1975 – 1 ABR 122/73, SAE 1976, 100 ff.

Galperin, Hans / Siebert, Wolfgang: Kommentar zum Betriebsverfassungsrecht, 4. Auflage, Heidelberg 1963.

Gamillscheg, Franz: Kollektives Arbeitsrecht Band II: Betriebsverfassung, München 2008

Gamillscheg, Franz: Ausgewählte Schriften zu Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung, 1. Auflage, Baden-Baden 2006

Gaul, Björn: Wirtschaftliche Vertretbarkeit eines Sozialplans, DB 2004, 1498 ff.

Gaul, Dieter: Anmerkung zu BAG 06.12.1988 - 1 ABR 44/87, EzA Nr. 23 zu § 87 BetrVG 1972

Gaul, Dieter: Anmerkung zu BAG 20.09.1990 - 1 ABR 37/90, EzA Nr. 95 zu § 99 BetrVG 1972

Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz: Hrsg. Wiese, Günther / Kreutz, Peter / Oetker, Hartmut / Raab, Thomas / Weber, Christoph / Franzen, Martin, 8. Auflage, München, Neuwied 2005 (zitiert: GK-Bearbeiter)

Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften, Hrsg. Etzel, Gerhard, 8. Auflage, Neuwied 2007 (zitiert: KR-Bearbeiter)

Gemeinschaftskommentar zum Sozialgesetzbuch IX: Hrsg. Grossmann, Ruprecht / Schimanski, Werner, Stand Dezember 2006, Neuwied und Kriftel (zitiert: GK-SGB IX/*Bearbeiter*)

Giese, Herbert: Zur wirtschaftlichen Vertretbarkeit eines Sozialplans in: Festschrift für Hellmut Wißmann zum 65. Geburtstag, Hrsg. Kothe, Wolfgang / Dörner, Hans-Jürgen / Anzinger, Rudolf, München 2005, 314 ff.

Grobys, Marcel: Betrieb, Unternehmen und Konzern im Arbeitsrecht, NJW-Spezial 2006, 129

Grosjean, Sascha: Die Rechtsprechung zur formellen (Un-)Wirksamkeit von Betriebsratsbeschlüssen, NZA-RR 2005, 113 ff.

Haas, Hermann H. / Salomon, Erwin: Der Betrieb in einer Filialstruktur als Anknüpfungspunkt für die Bildung von Betriebsräten, RdA 2008, 146 ff.

Hase, Detlef / Neumann-Cosel, Reino von / Rupp, Rudi: Handbuch Interessenausgleich und Sozialplan, 4. Auflage, Köln 2004

Hauck, Friedrich: Auswirkungen des Betriebsübergangs auf Betriebsratsgremien in: Festschrift der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltsverein zum 25-jährigen Bestehen, Hrsg. Bauer, Jobst-Hubertus / Beckmann, Paul Werner / Lunk, Stefan / Meier Hans-Georg / Schipp, Johannes / Schütte, Reinhard, Bonn 2006, 621 ff.

Henssler, Martin / Willemsen, Heinz Josef / Kalb, Heinz-Jürgen: Arbeitsrecht Kommentar, 3. Auflage, Köln 2008 (zitiert: HWK/*Bearbeiter*)



---

Hess, Harald / Schlochauer, Ursula / Worzalla, Michael / Glock, Dirk / Nicolai, Andrea: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 7. Auflage, Köln 2008 (zitiert: H/S/W/G/N-Bearbeiter)

Hesse, Wolfgang: Das Scheitern des Interessenausgleichs in der Einigungsstelle in: Festschrift der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltsverein zum 25-jährigen Bestehen, Hrsg. Bauer, Jobst-Hubertus / Beckmann, Paul Werner / Lunk, Stefan / Meier Hans-Georg / Schipp, Johannes / Schütte, Reinhard, Bonn 2006, 879 ff.

Hohenstatt, Klaus-Stefan / Müller-Bonanni, Thomas: Auswirkungen eines Betriebsinhaberwechsels auf Gesamtbetriebsrat und gesamtbetriebsvereinbarungen, NZA 2003, 766 ff.

Hohenstatt, Klaus-Stefan / Stamer, Katrin: Die Dotierung von Sozialplänen: "Alle Macht den Einigungsstellen"?, DB 2005, 2410 ff.

Hoß, Axel: Neue Rechtsprechung zur Anrechnung der Tariflohnerhöhung, NZA 1997, 1129 ff.

Hoyningen-Huene, Gerrick von: Anmerkung zu BAG 26.10.2004 – 1 AZR 493/03, AP Nr. 49 zu § 113 BetrVG 1972

Hoyningen-Huene, Gerrick von: Anmerkung zu BAG 06.05.2003 – 1 ABR 11/02, EWIR 2004, 99 f.

Hoyningen-Huene, Gerrick von: Kurzkommentar zu BAG 20.04.1994 – 10 AZR 186/93, EWIR 1994, 1163 f.

---

Hoyningen-Huene, Gerrick von: Anmerkung zu BAG 26.01.1993 – 1 AZR 303/92, AP Nr. 102 zu § 99 BetrVG 1972

Hoyningen-Huene, Gerrick von: Die wirtschaftliche Vertretbarkeit von Sozialplänen, RdA 1986, 102 ff.

Hromadka, Wolfgang / Maschmann, Frank: Arbeitsrecht Band 1, 3. Auflage, Berlin, Heidelberg 2005

Hromadka, Wolfgang: Die Betriebsverfassung – Ein Überblick über Betriebsverfassungsgesetz und Sprecherausschussgesetz, 2. Auflage, München 1994

Hueck, Alfred / Nipperdey, Hans Carl: Lehrbuch des Arbeitsrechts, Band II, 1. und 2. Auflage, Mannheim/Berlin/Leipzig 1930

Hunold, Wolf: Die Rechtsprechung zu Interessenausgleich, Nachteilsausgleich und Sozialplan, §§ 112-113 BetrVG – Teil 1, NZA-RR 2004, 561 ff.

Jacobi, Erwin: Betrieb und Unternehmen als Rechtsbegriffe in: Festschrift für Victor Ehrenberg, Leipzig 1927, 1 ff.

Jacobs, Matthias: Gesamtbetriebsvereinbarung und Betriebsübergang, in: Festschrift für Horst Konzen zum siebzigsten Geburtstag, Hrsg. Dauner-Lieb, Barbara / Hommelhoff, Peter / Jacobs, Matthias / Kaiser, Dagmar / Weber, Christoph, Tübingen 2006, 345 ff.

Jannott, Dirk / Frodermann, Jürgen: Handbuch der Europäischen Aktiengesellschaft – Societas Europaea, Heidelberg 2005

Joost, Detlev: Betrieb und Unternehmen als Grundbegriffe des Arbeitsrechts, Habilitationsschrift, Universität zu Köln, München 1988

Joost, Detlev: Anmerkung zu BAG 18.10.1994 – 1 ABR 17/94, AP Nr. 70 zu § 87 BetrVG 1972

Joussen, Jacob: Zuständigkeit für Sozialplan, RdA 2007, 114 ff.

Kaiser, Dagmar, Bestands- und Abfindungsschutz durch Betriebszugehörigkeit?, in: Festschrift für Horst Konzen zum siebzigsten Geburtstag, Hrsg. Dauner-Lieb, Barbara / Hommelhoff, Peter / Jacobs, Matthias / Kaiser, Dagmar / Weber, Christoph, Tübingen 2006, 381 ff.

Kania, Thomas / Klemm, Claudia: Möglichkeiten und Grenzen der Schaffung anderer Arbeitnehmervertretungsstrukturen nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG, RdA 2006, 22 ff.

Kleinebrink, Wolfgang: Unternehmerentscheidung bei betriebsbedingter Kündigung: Schriftform und inhaltliche Gestaltung, DB 2008, 1858 ff.

Kleinebrink, Wolfgang: Vermeidung oder Verringerung von finanziellen Belastungen auf Grund eines Nachteilsausgleichs bei Betriebsänderungen, NZA-RR 2005, 281 ff.

Kleinebrink, Wolfgang: Das Schicksal von Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat beim Betriebsübergang, ArbRB 2004, 341 ff.

Körnig, Jürgen: Anmerkung zu BAG 06.04.1976 – 1 ABR 27/74, SAE 1977, 42 ff.

Kort, Michael: Betriebsverfassungsrecht als Unternehmensrecht? – Das Verhältnis von § 3 BetrVG n.F. zum Gesellschaftsrecht, AG 2003, 13 ff.

Kraft, Alfons: Anmerkung zu BAG 17.02.1981 – 1 ABR 290/78, AP Nr. 11 zu § 112 BetrVG 1972

Kreutz, Peter: Gemeinsamer Betrieb und einheitliche Leitung in: Festschrift für Reinhard Richardi zum 70. Geburtstag, Hrsg. Annuss, Georg / Picker, Eduard / Wissmann, Hellmut, München 2007, 637 ff.

Kühne, Jörg-Detlef: Die Reichsverfassung der Paulskirche – Vorbild und Verwirklichung im späteren deutschen Rechtsleben, 2. Auflage, Neuwied 1998

Küttner, Wolfdieter / Röller, Jürgen: Personalbuch 2008, 15. Auflage, München 2008 (zitiert: Küttner/*Bearbeiter*)

Lambach, Ines Calle: Das Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (SE-Beteiligungsgesetz –SEBG), RIW 2005, 161 ff.

Lingemann, Stefan: Betriebsänderungen nach neuem BetrVG, NZA 2002, 934 ff.

Löwisch, Manfred: Beschäftigungssicherung als Gegenstand betrieblicher und tariflicher Regelungen und von Arbeitskämpfen, DB 2005, 554 ff.

Löwisch, Manfred: Anmerkung zu BAG 15.01.2002 – 1 ABR 10/01, SAE 2003, 4 ff.

Löwisch, Manfred / Mikosch, Vorname: Anmerkung zu BAG 06.04.1976 – 1 ABR 27/74, AP Nr. 2 zu § 50 BetrVG 1972

Lüke, Wolfgang: Anmerkung zu BAG 13.06.1989 – 1 AZR 819/87, AP Nr. 19 zu § 113 BetrVG 1972

Lunk, Stefan: Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats , ArbRB 2003, 172

Mansfeld, Werner: Betriebsrätegesetz, 2. Auflage, Mannheim/Berlin/Leipzig 1930

Masuch, Peter: Kommentar zum SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, Hrsg. Hauck, Friedrich / Noftz, Wolfgang, Stand Juli 2008, Berlin 2008 (zitiert: Masuch in Hauck/Noftz)

Mayer-Maly, Theo: Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates, RdA 1969, S. 223 ff.

Merten, Philip W.: Anmerkung zu BAG 16.06.1998 – 1 ABR 68/97, AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972

Meyer, Cord: Umstrukturierung von Unternehmen, AuA 2007, 392 ff.

Meyer, Cord: Bindungswirkung eines Interessenausgleichs, BB 2001, 882 ff.

Molkenbur, Josef / Schulte, Wienhold: Rechtscharakter und –wirkungen des Interessenausgleichs, DB 1995, 269 ff.

Müller, Gerhard: Die Stellung des Gesamtbetriebsrates und des Konzernbetriebsrates nach dem neuen Betriebsverfassungsgesetz, in: Festschrift für Günther Küchenhoff zum 65. Geburtstag am 21.08.1972, Hrsg. Hablitzel, Hans / Wollenschläger, Michael, Berlin 1972, 283 ff.

Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht: Hrsg. Richardi, Reinhard / Wlotzke, Otfried, 2. Auflage, München 2000 (zitiert: MünchArbR/*Bearbeiter*)

Münchener Kommentar zur Insolvenzordnung: Hrsg. Kirchhof, Hans-Peter / Lwowski, Hans-Jürgen / Stürner, Rolf; 2. Auflage, München 2007 (zitiert: MünchKommInsO-*Bearbeiter*)

Nikisch, Arthur: Arbeitsrecht, Band III Betriebsverfassungsrecht, 2. Auflage, Tübingen 1966.

Oetker, Hartmut: Anmerkung zu BAG 06.05.2003 – 1 ABR 11/02, AP Nr. 161 zu § 112 BetrVG 1972

Ohlendorf, Bernd / Salomon, Erwin: Interessenausgleich mit Namensliste im Zuständigkeitsbereich des Gesamtbetriebsrats, NZA 2006, 131 ff.

Pleyer, Klemens: Anmerkung zu BAG 22.01.1965 – 1 ABR 9/64, SAE 1965, S. 195 f.

Quecke, Martin: Die Änderung des Kündigungsschutzgesetzes zum 1.1.2004, RdA 2004, 86 ff.

Reinecke, Gerhard: Zur Mitbestimmung des Betriebsrats in der betrieblichen Altersversorgung, AuR 2004, 328 ff.

Reuter, Dieter: Anmerkung zu BAG 06.12.1988 – 1 ABR 44/87, AP Nr. 37 zu § 87 BetrVG 1972

Richardi, Reinhard: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, 11. Auflage, München 2008 (zitiert: Richardi/*Bearbeiter*)

Richardi, Reinhard, Betriebsbegriff als Chamäleon in: Festschrift für Herbert Wiedemann zum 70. Geburtstag, Hrsg. Wank, Rolf / Hirte, Heribert / Frey, Kaspar / Fleischer, Holger / Thüsing, Gregor, München 2002, 493 ff.

Richardi, Reinhard, Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats zur Mitbestimmungsausübung in: Festschrift für Wolfgang Gitter zum 65. Geburtstag am 30. Mai 1995, Hrsg. Heinze, Meinhard / Schmitt, Jochem, Wiesbaden 1995, 789 ff.

Rieble, Volker: Delegation an den Gesamt- oder Konzernbetriebsrat, RdA 2005, 26 ff.

Robrecht, Wiebke: Die Gesamtbetriebsvereinbarung, 1. Auflage, Baden-Baden 2008

Röder, Gerhard / Siegrist, Carolin: Konzernweites Bündnis für Arbeit: Zuständigkeit für Betriebsvereinbarungen zur Umsetzung tariflicher Öffnungsklauseln, DB 2008, 1098 ff.

Röder, Gerhard / Powietzka, Arnim: Gesamt- und Konzernbetriebsräte in internationalen Konzernunternehmen, DB 2004, 542 ff.

Röder, Gerhard / Gragert, Nicola: Mitbestimmungsrechte bei Untätigkeit eines zuständigen Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrats am Beispiel von Betriebsänderungen, DB 1996, 1674 ff.

Rolf, Christian: Unternehmensübergreifende Betriebsratsstruktur nach § 3 BetrVG, Dissertation Universität Mannheim, Köln 2004

Salomon, Erwin: Die Anbindung des Gesamtbetriebsrates an das Unternehmen, RdA 2008, 24 ff.

Sandmann, Bernd: Anmerkung zu BAG 09.12.2003 – 1 ABR 49/02, SAE 2005, 79 ff.

Schaub, Günter / Koch, Ulrich / Linck, Rüdiger: Arbeitsrechts-Handbuch, 12. Auflage, München 2007 (zitiert: Schaub/*Bearbeiter* ArbR-Hdb.)

Schiefer, Bernd / Worzalla, Michael: Neues – altes - Kündigungsrecht, NZA 2004, 345 ff.

Schmeisser, Wilhelm / Hofmann, Peter: Personalabbau bei sanierungsbedürftigen und insolventen Unternehmen, München und Mering 2004

Schmelcher, Hans: Auswirkungen einer unterbliebenen Errichtung des Gesamtbetriebsrats bei davon berührten personellen Einzelmaßnahmen, in: Festschrift für Dieter Gaul zum 70. Geburtstag, Hrsg. Boewer, Dietrich / Gaul, Björn, Neuwied 1992, 497 ff.

Schmidt, Ingrid: Gemeinschaftsbetriebe und Gesamtbetriebsrat, in: Festschrift für Wolfdieter Küttner zum 70. Geburtstag, Hrsg. Hanau, Peter, München 2006, 499 ff.

Schmitt-Rolfes, Günter: Interessenausgleich und Sozialplan in Unternehmen und Konzern, in: Festschrift 50 Jahre Bundesarbeitsgericht, Hrsg. Oetker, Hartmut / Preis, Ulrich / Rieble, Volker, München 2004, 1081 ff.



Schöne, Steffen: Anmerkung zu BAG 08.06.2004 – 1 ABR 4/03, SAE 2005, 289 ff.

Schrader, Peter: Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz im Sozialplan, NZA 1997, 1714 ff.

Schulin, Bertram: Anmerkung zu BAG 17.02.1981 – 1 AZR 290/78, SAE 1982, 47 ff.

Schweibert, Ulrike: Alter als Differenzierungskriterium in Sozialplänen in: Festschrift der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltsverein zum 25-jährigen Bestehen, Hrsg. Bauer, Jobst-Hubertus / Beckmann, Paul Werner / Lunk, Stefan / Meier Hans-Georg / Schipp, Johannes / Schütte, Reinhard, Bonn 2006, 1001 ff.

Siebert, Burkhard: Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates, Frankfurt am Main, Berlin, Bern, Bruxelles, New York, Wien 1999

Simon, Oliver: Zuständigkeit des Einzelbetriebsrates bei der Kürzung konzerneinheitlicher Leistungen, Anmerkung zu BAG 19.06.2007 – 1 AZR 454/06, BB 2008, 60

Stege, Dieter / Weinspach, F.K. / Schiefer, Bernd: Betriebsverfassungsgesetz, Handkommentar für die betriebliche Praxis, 9. Auflage, Köln 2002

Stück, Volker: Interessenausgleich, Sozialplan und tarifliche Sozialpläne – Handlungsoptionen des Arbeitgebers, MDR 2008, 127 ff.

Temming, Felipe: Für einen Paradigmenwechsel in der Sozialplanrechtsprechung, RdA 2008, 205 ff.

Thüsing, Gregor: SE-Betriebsrat kraft Vereinbarung, ZIP 2006, 1469 ff.

Thüsing, Gregor / Wege, Donat: Freiwilliger Interessenausgleich und Sozialauswahl, BB 2005, 213 ff.

Thüsing, Gregor: Folgen einer Umstrukturierung für Betriebsrat und Betriebsvereinbarung, DB 2004, 2474 ff.

Thüsing, Gregor: Vereinbarte Betriebsratsstrukturen, ZIP 2003, 693 ff.

Tormin, Walter: Zwischen Rätediktatur und sozialer Demokratie in: Beiträge zur Geschichte des Parlamentarismus und der politischen Parteien 1954, S. 134 ff.

Treichel, Heinrich: Betriebsrätegesetz mit Erläuterungen, Karlsruhe 1947

Trittin, Wolfgang / Russner, Nellie: Anmerkung zu BAG 03.05.2006 – 1 ABR 15/05, AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972

Urban, Nele: Anmerkung zu BAG 13.02.2007 – 1 AZR 184/06, EWiR 2007, 615 f.

Weber, Ralph Lothar: Die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG, Heidelberg 1989.

Weber, Ulrich: Anmerkung zu BAG 15.01.2002 – 1 ABR 10/01, AP Nr. 23 zu § 50 BetrVG

Weber, Ulrich / Ehrich, Christian: Die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Gleichbehandlung bei Sozialplanabfindungen, BB 1997, 1530 ff.

Weber, Ulrich / Ehrich, Christian / Hörchens, Angela / Oberthür, Nathalie: Handbuch zum Betriebsverfassungsrecht, 2. Auflage, Köln 2003

Wiedemann, Herbert: Anmerkung zu BAG 11.12.1987 – 7 ABR 49/87, AP Nr. 7 zu § 47 BetrVG 1972

Wiese, Günther: Anmerkung zu BAG 06.12.1988 – 1 ABR 44/87, SAE 1990, 6 ff.

Wiesenecker, Philipp: Arbeitsrecht der Länder im Nachkriegsdeutschland, 1. Auflage, Baden-Baden 2005

Willemsen, Heinz Josef: Zulässigkeit und Grenzen der Pauschalierung von Sozialplanabfindungen, ZIP 1981, 1058 ff.

Willemsen, Heinz Josef / Hohenstatt, Klaus-Stefan / Schnitker, Elmar / Schweibert, Ulrike / Seibt, Christoph H.: Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen, 3. Auflage, München 2008 (zitiert: *WHSSS-Bearbeiter*)

Windbichler, Christine: Arbeitsrecht im Konzern, München 1989

Wißmann, Hellmut: Das schwierige Miteinander von Interessenausgleich und Sozialplan in: Festschrift der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltsverein zum 25-jährigen Bestehen, Hrsg. Bauer, Jobst-Hubertus / Beckmann, Paul Werner / Lunk, Stefan / Meier Hans-Georg / Schipp, Johannes / Schütte, Reinhard, Bonn 2006, 1037 ff.

Wlotzke, Otfried / Preis, Ulrich: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 3. Auflage, München 2006 (zitiert: WP/*Bearbeiter*)

Zimmer, Mark / Rupp, Hans-Jürgen: Namensliste durch Gesamtbetriebsrat, FA 2005, 259 ff.

Zwanziger, Bertram: Das Arbeitsrecht der Insolvenzordnung, 3. Auflage, Frankfurt am Main 2006

# Inhaltsverzeichnis

<b>LITERATURVERZEICHNIS</b>	<b>I</b>
<b>INHALTSVERZEICHNIS</b>	<b>XIX</b>
<b>EINLEITUNG</b>	<b>1</b>
<b>A. Problemstellung</b>	<b>1</b>
<b>B. Aufbau der Arbeit</b>	<b>2</b>
<b>ERSTES KAPITEL: DER GESAMTBETRIEBSRAT – ÜBERBLICK UND RECHTLICHE EINORDNUNG</b>	<b>4</b>
<b>A. Die historische Entwicklung des Gesamtbetriebsrates</b>	<b>4</b>
I. Entstehen des Bedürfnisses nach betrieblicher Mitbestimmung	4
II. Erste gesetzliche Regelungen betrieblicher Mitbestimmung	5
III. Betriebsrätegesetz von 1920	7
IV. Zeit des Nationalsozialismus (1933 - 1945)	9
V. Nachkriegszeit	10
VI. Betriebsverfassungsgesetz	11
<b>B. Systematische Stellung des Gesamtbetriebsrates</b>	<b>13</b>
I. Abgrenzung nach Repräsentationsebenen	14
1. Unternehmen	14
2. Betrieb	16
3. Konzern	17
II. Abgrenzung auf Unternehmensebene	18
1. Betriebsräteversammlung (§ 53 BetrVG)	18
2. Wirtschaftsausschuss (§§ 106 ff. BetrVG)	20
3. Vereinbarte Arbeitnehmervertretungen (§ 3 BetrVG)	21
a. Unternehmenseinheitlicher Betriebsrat (§ 3 Abs. 1 Nr. 1a BetrVG)	21
b. Zusammenfassung von Betrieben (§ 3 Abs. 1 Nr. 1b BetrVG)	22
c. Spartenbetriebsräte (§ 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG)	23
d. Andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG)	26
e. Arbeitsgemeinschaften (§ 3 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG)	28

f.	Zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Arbeitnehmervertretungen (§ 3 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG)	28
4.	Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (§§ 72, 73 BetrVG)	29
5.	Gesamtschwerbehindertenvertretung (§ 97 Abs. 1 Satz 1 SGB IX)	30
6.	Gesamtsprecherausschuss (§ 16 SprAuG)	31
7.	Gesamtpersonalrat	32
III.	Abgrenzung bei Auslandsbezug	32
1.	Europäischer Betriebsrat	33
2.	SE-Betriebsrat	34
<b>C.</b>	<b>Zusammensetzung, Dauer und Beendigung des Gesamtbetriebsrates</b>	<b>36</b>
I.	Der Gesamtbetriebsrat als obligatorisches Betriebsverfassungsorgan	36
II.	Die Voraussetzungen für die Bildung des Gesamtbetriebsrates	37
1.	Die Voraussetzung des einheitlichen Unternehmens	37
a.	Einheitlicher Rechtsträger	38
b.	Sonderfall gemeinsamer Betrieb	38
c.	Sonderfall Betriebsführungsgesellschaft	40
2.	Die Voraussetzung mehrerer Betriebsräte	41
a.	Grundsätzliches	41
b.	Sonderfall unternehmenseinheitlicher Betriebsrat	42
c.	Sonderfall Auslandsbezug	42
aa	Betriebe im Ausland	43
bb	Unternehmenssitz im Ausland	43
III.	Die Zusammensetzung des Gesamtbetriebsrates	45
1.	Die Entsendung der Mitglieder	45
2.	Die Bestellung von Ersatzmitgliedern	45
3.	Stimmengewichtung der Mitglieder	46
4.	Die Größe des Gesamtbetriebsrates	46
5.	Beendigung des Gesamtbetriebsratsamtes	47
a.	Erlöschen der Mitgliedschaft im Betriebsrat	47
b.	Amtsniederlegung	48
c.	Ausschluss aus dem Gesamtbetriebsrat	48
d.	Abberufung durch den Betriebsrat	49
IV.	Die Konstituierung des Gesamtbetriebsrates	49
V.	Bestandsdauer des Gesamtbetriebsrates	50
VI.	Beendigung des Gesamtbetriebsrates	50
1.	Wegfall der Voraussetzung mehrerer Betriebsräte	51
a.	Mangel an Betriebsräten trotz betriebsratsfähiger Betriebe	51
b.	Mangel an betriebsratsfähigen Betrieben	52

2.	Wegfall der unternehmensbezogenen Voraussetzung	52
3.	Erhalt der Unternehmensidentität	53
a.	Unternehmensidentität und Identität des Unternehmensträgers	53
b.	Fazit	55

## **ZWEITES KAPITEL: DIE ZUSTÄNDIGKEITSVERTEILUNG NACH DEM BETRVG**

**57**

<b>A.</b>	<b>Die gesetzliche Systematik der Zuständigkeitsverteilung</b>	<b>57</b>
I.	Originäre Zuständigkeit	57
1.	Voraussetzungen originärer Zuständigkeit	58
a.	Überbetriebliche Betroffenheit	58
b.	Keine Regelungsmöglichkeit durch die Einzelbetriebsräte	59
aa	Objektive Unmöglichkeit	60
bb	Subjektive Unmöglichkeit	60
cc	Objektiv zwingendes Erfordernis	61
(I)	Koordinierungs- und Zweckmäßigkeitserwägungen des Arbeitgebers	62
(II)	Abstrakte Abgrenzungskriterien	63
2.	Umfang originärer Zuständigkeit	64
a.	Exklusivität	65
b.	Weisungskompetenz und Weisungsgebundenheit	66
c.	Rahmenkompetenz	66
d.	Betriebe ohne Betriebsrat	67
3.	Ausdrückliche gesetzliche Zuweisung der Zuständigkeit	68
a.	Angelegenheiten betreffend den Wirtschaftsausschuss	68
b.	Angelegenheiten betreffend den Konzernbetriebsrat	68
c.	Angelegenheiten betreffend den Europäischen Betriebsrat	69
d.	Angelegenheiten betreffend die Unternehmensmitbestimmung	69
aa	Mitbestimmung nach dem Drittelbeteiligungsgesetz und seiner Wahlordnung	70
bb	Mitbestimmung nach dem Mitbestimmungsgesetz und seiner Wahlordnungen	70
cc	Mitbestimmung nach den Regelungen der Montanindustrie	71
II.	Abgeleitete Zuständigkeit	71
1.	Voraussetzungen abgeleiteter Zuständigkeit	72
a.	Anforderungen an die zu übertragende Angelegenheit	72
aa	Konkretisierung und Bestimmbarkeit	73
bb	Zuständigkeit des Betriebsrates	74
cc	Inhaltliche Beschränkungen	74
b.	Wirksamer Übertragungsbeschluss	76
2.	Betriebsratslose Betriebe	77

3.	Umfang der Beauftragung	77
a.	Vorbehalt der Entscheidungsbefugnis	78
b.	Verbindliche Handlungsvorgaben	78
c.	Anrufung der Einigungsstelle	79
4.	Wahrnehmungspflicht durch den Gesamtbetriebsrat	80
5.	Widerruf	82
<b>B.</b>	<b>Die Zuständigkeitsabgrenzung in sozialen und personellen Angelegenheiten</b>	<b>83</b>
I.	Soziale Angelegenheiten	84
1.	Rechtsprechung	84
a.	Unternehmensstruktur	85
b.	Rechtliche Gebotenheit aus Gründen der Gleichbehandlung	86
c.	Inhalt und Zweck der konkreten Maßnahme	88
d.	Analyse	91
aa	Zur Unternehmensstruktur	91
bb	Zum Gleichbehandlungsgrundsatz	93
cc	Zu Inhalt und Zweck der konkreten Maßnahme	94
2.	Literatur	97
a.	Unternehmensstruktur	97
b.	Gleichbehandlung	99
c.	Inhalt und Zweck der konkreten Maßnahmen	100
d.	Analyse	102
aa	Zur Unternehmensstruktur	102
bb	Zur Gleichbehandlung	103
cc	Zum Zweck der konkreten Maßnahmen	104
3.	Zwischenergebnis	105
II.	Personelle Angelegenheiten	105
1.	Rechtsprechung	105
a.	Gleichbehandlungsgründe	107
b.	Inhalt und Zweck der Maßnahme	108
c.	Analyse	109
2.	Literatur	110
a.	Abgrenzung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten	111
b.	Abgrenzung bei personellen Einzelmaßnahmen	112
c.	Analyse	112
III.	Bewertung und Fazit	114



<b>A. Betriebsänderungen</b>	<b>116</b>
I. Begriff und Arten der Betriebsänderung	116
II. Mitbestimmungsrechte bei Betriebsänderungen	117
1. Interessenausgleich	118
2. Sozialplan	119
<b>B. Die Zuständigkeitsabgrenzung beim Interessenausgleich</b>	<b>120</b>
I. Abgrenzung in der Rechtsprechung	121
1. Darstellung	121
2. Analyse	123
a. Beurteilungsgrundlage	123
b. Abgrenzungskriterien	124
aa. Unternehmenseinheitlichkeit des Konzeptes	124
bb. Betriebsübergreifende Auswirkungen	125
c. Fazit	127
II. Abgrenzung in der Literatur	128
1. Darstellung	128
2. Analyse	130
a. Beurteilungsgrundlage	130
b. Abgrenzungskriterien	131
aa. Unterschied zur Abgrenzung in der Rechtsprechung	131
bb. Innerer Zusammenhang der betriebsübergreifenden Auswirkungen in den Einzelbetrieben	131
c. Fazit	134
III. Eigener Ansatz zur Zuständigkeitsabgrenzung	136
1. Beurteilungsgrundlage	137
2. Abgrenzungskriterien	139
a. Überbetriebliche Betroffenheit	139
aa. Erste Fallgruppe: Betriebsänderungen in allen Betrieben	142
bb. Zweite Fallgruppe: Betriebsänderungen in mindestens zwei Betrieben	142
cc. Dritte Fallgruppe: Eine Betriebsänderung mit Folgewirkungen für andere Betriebe	143
dd. Vierte Fallgruppe: Eine Betriebsänderung ohne Folgewirkungen für andere Betriebe	145
ee. Zwischenfazit	146
b. Keine Regelbarkeit durch die Betriebsräte	147
aa. Keine Beschränkung auf objektive Unmöglichkeit	147
bb. Keine subjektive Unmöglichkeit	148
cc. Überbetriebliches Regelungsbedürfnis	151
(I) Maßstab der Beurteilung	152
(II) Erforderlichkeit eines inneren Zusammenhangs	153

(III) Konkretisierung des inneren Zusammenhangs	154
(1) Innerer Zusammenhang aufgrund der Unternehmensstruktur	154
(2) Innerer Zusammenhang aufgrund von Betriebszusammenschlüssen	156
(3) Gleichbehandlungsgründe	157
(4) Unternehmens- und personalpolitische Interessen	160
(5) Planungszweck	162
(6) Zwischenfazit	163
(IV) Beschränkung des inneren Zusammenhangs auf mitbestimmungspflichtige Auswirkungen	163
(V) Keine zahlenmäßige Beschränkung beim inneren Zusammenhang	165
(VI) Übertragung auf die Fallgruppen	166
3. Ergebnis	166
<b>C. Die Zuständigkeitsabgrenzung beim Sozialplan</b>	<b>170</b>
I. Erfordernis einer gesonderten Zuständigkeitsprüfung beim Sozialplan	170
1. Keine grundsätzlich einheitliche Zuständigkeit	171
a Gesetzliche Differenzierung zwischen Interessenausgleich und Sozialplan	171
aa) Unterschiedliche Regelungsinhalte und Sicherungsmöglichkeiten	172
bb) Unterschiedlicher Rechtscharakter	173
cc) Unterschiede in Bezug auf Tendenzbetriebe und im Insolvenzfall	174
dd) Zwischenfazit	175
b Gründe in der Regelung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG	175
2. Keine zwingend einheitliche Zuständigkeit unmittelbar aus § 50 Abs. 1 BetrVG	177
a Darstellung des Standpunktes	177
b Auseinandersetzung mit dem Standpunkt	178
3. Ergebnis	180
II. Abgrenzung in der Rechtsprechung	181
1. Darstellung	181
a Überbetriebliche Betroffenheit, § 50 Abs. 1 Satz 1, 1. Alt. BetrVG	182
b Keine Regelungsmöglichkeit durch die Einzelbetriebsräte, § 50 Abs. 1 Satz 1, 2. Alt. BetrVG	182
2. Analyse	188
a Beurteilungsgrundlage	188
b Abgrenzungskriterien	188
aa Interessen der betroffenen Arbeitnehmer und wirtschaftliche Vertretbarkeit für das Gesamtunternehmen	189
bb Abhängigkeitsverhältnis zwischen Interessenausgleich und Sozialplan	190
cc Betriebsverfassungsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	191
3. Fazit	192

III.	Abgrenzung in der Literatur	193
1.	Darstellung	193
2.	Analyse	196
a	Beurteilungsgrundlage	196
b	Abgrenzungskriterien	197
aa.	Abhängigkeit des Interessenausgleichs von betriebsübergreifender Kompensation	198
bb.	Wille des Arbeitgebers	199
cc.	Begrenzung des Sozialplanvolumens	199
3.	Fazit	200
IV.	Eigener Ansatz zur Zuständigkeitsabgrenzung	201
1.	Beurteilungsgrundlage	201
a.	Einheitliche Beurteilungsgrundlage	201
b.	Bestimmung der Beurteilungsgrundlage	202
aa	Konkrete Betriebsänderungen	202
bb	Ausgleichs- und Milderungsmaßnahmen	204
cc	Auswirkungen und wirtschaftliche Nachteile	204
c.	Fazit	206
2.	Abgrenzungskriterien	206
a.	Überbetriebliche Betroffenheit	207
aa	Wirtschaftliche Nachteile als Folge geplanter Betriebsänderungen	207
bb	Möglichkeit wirtschaftlicher Nachteile	208
cc	Keine Gleichheit oder Gleichartigkeit der wirtschaftlichen Nachteile	209
dd	Fazit	211
b.	Keine Regelbarkeit durch die Einzelbetriebsräte	211
aa	Keine Beschränkung auf objektive Unmöglichkeit	212
bb	Keine subjektive Unmöglichkeit	213
cc	Überbetriebliches Regelungsbedürfnis	214
(I)	Berücksichtigung von Höchstgrenzen für das Sozialplanvolumen	214
(1)	Relevanz der Höchstgrenzen	216
(2)	Beurteilung der Relevanz	218
(a)	Richtwert für das Sozialplanvolumen	220
(b)	Richtwert für Höchstgrenzen	225
(3)	Zwischenergebnis	238
(II)	Gleichbehandlungsgrundsatz	239
3.	Ergebnis	241
4.	Prüfungsschema	245

# Einleitung

## A. Problemstellung

Im Zuge der Globalisierung hat sich der Wettbewerbsdruck für die inländischen Unternehmen deutlich erhöht. Immer häufiger wurden und werden Umstrukturierungen und Betriebsänderungen erforderlich, um diesem Wettbewerbsdruck standhalten und die eigene Marktposition behaupten zu können. Es geht dabei längst nicht nur um die in breiter Öffentlichkeit diskutierten und besonders spektakulären Fälle, wie etwa BenQ, Nokia, DaimlerChrysler, Airbus oder Siemens, sondern auch um zahlreiche mittelständische Unternehmen. Für die Unternehmen sind in der Regel schnelles Handeln und Umsetzen der wirtschaftlich notwendigen Änderungen entscheidend, um den Anschluss an die oftmals rasante Marktentwicklung nicht zu verpassen. Auf der anderen Seite dürfen aber auch die Interessen der von solchen Betriebsänderungen betroffenen Arbeitnehmer nicht unberücksichtigt bleiben. Diese werden in erster Linie durch die Beteiligung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Repräsentationsorgane an den Unternehmerentscheidungen gesetzlich gesichert. So befassten sich in den letzten Jahren 53% der Arbeitnehmervertreter mit dem Thema Personalabbau als Folge von Umstrukturierungen<sup>1</sup> und 16,4% der Betriebsräte mit dem Thema Standortverlagerung, die wiederum in 46% der Fälle auch mit Stellenabbau verbunden war<sup>2</sup>. In Unternehmen mit mehreren Betrieben stellt sich dabei regelmäßig die Frage nach der für die jeweilige Betriebsänderung zuständigen Arbeitnehmervertretung. Zu klären ist dann, ob die einzelnen Betriebsräte oder der Gesamtbetriebsrat zu beteiligen sind. Unproblematisch ist diese Fragestellung für ein Unternehmen nur dann, wenn die Betriebsräte der

---

<sup>1</sup> Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2004/05; Hans-Böckler-Stiftung 2005, abrufbar unter [www.boeckler-boxen.de/1666htm](http://www.boeckler-boxen.de/1666htm).

<sup>2</sup> Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2007; Hans-Böckler-Stiftung 2008, abrufbar unter [www.boeckler.de/32015\\_90088.html](http://www.boeckler.de/32015_90088.html). (ausgewertet wurden die Angaben von mehr als 2000 Betriebsräten in Betrieben ab 20 Mitarbeitern).

betroffenen Betriebe den Gesamtbetriebsrat mit der konkreten Angelegenheit beauftragen. Diese Möglichkeit besteht gemäß § 50 Abs. 2 BetrVG. Dann kommt es auf die Frage der originären Zuständigkeit praktisch nicht mehr an, da der Gesamtbetriebsrat in jedem Fall, nämlich entweder originär oder durch Beauftragung, zuständig ist. Sehr viel häufiger sind indes die Fälle, in denen es auf die originäre Zuständigkeitsverteilung ankommt. Die praktische Bedeutung dieser Problematik liegt auf der Hand, denn allein von den 100 größten Unternehmen in Deutschland haben 97% einen Gesamtbetriebsrat<sup>3</sup>. Gerade vor dem Hintergrund des zunehmenden Wettbewerbsdrucks und der Notwendigkeit eines Unternehmens, auf Veränderungen im Markt entsprechend schnell reagieren zu können, ist eine zuverlässige und unkomplizierte Bestimmung der jeweils zuständigen Arbeitnehmervertretung im Rahmen von Betriebsänderungen wichtig. Für die Praxis bedarf es deshalb verlässlicher Kriterien für die Zuständigkeitsverteilung der zu beteiligenden Organe. Solche Kriterien gibt es bislang nicht. Der Gesetzgeber hat die Zuständigkeitsabgrenzung lediglich generalklauselartig für alle Mitbestimmungstatbestände geregelt. Auch aus den Einzelfallentscheidungen der bislang ergangenen Rechtsprechung lassen sich keine allgemeingültigen Abgrenzungskriterien ableiten. Die Entwicklung solcher Kriterien für die Zuständigkeitsabgrenzung zwischen den betriebsverfassungsrechtlichen Organen Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat bei Betriebsänderungen ist deshalb Gegenstand der nachfolgenden Untersuchung.

## **B. Aufbau der Arbeit**

Die Entwicklung von Kriterien für die Abgrenzung der Kompetenzen des Gesamtbetriebsrates gegenüber denen der Einzelbetriebsräte erfordert zunächst die Bestimmung der rechtlichen Position des Gesamtbetriebsrates als eigenständiges betriebsverfassungsrechtliches Organ. Diese ist deshalb Gegenstand des ersten Kapitels. Dazu werden die historische Entwicklung des Gesamtbetriebsrates beleuchtet, der

---

<sup>3</sup> MPI für Geschäftsforschung 2002, abrufbar unter [www.boeckler.de/32015\\_68377.html](http://www.boeckler.de/32015_68377.html) .

Gesamtbetriebsrat von anderen betriebsverfassungsrechtlichen Organen abgegrenzt, seine systematische Stellung bestimmt sowie seine rechtlichen Möglichkeiten und Pflichten dargestellt. In einem weiteren Schritt befasst sich die Arbeit mit der vom Betriebsverfassungsgesetz vorgegebenen Systematik der Zuständigkeitsverteilung zwischen den Organen Gesamtbetriebsrat und Betriebsrat. Diese ist Gegenstand des zweiten Kapitels. Ausgangspunkt dafür ist die Generalklausel des § 50 BetrVG. Betrachtet werden zunächst abstrakt die allgemeinen Voraussetzungen für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates. Im Anschluss daran findet sich eine Darstellung und Analyse der Zuständigkeitsabgrenzung bei den ebenfalls im Betriebsverfassungsgesetz geregelten sozialen und personellen Angelegenheiten, wie sie in der Rechtsprechung und Literatur vorgenommen wird.

Nachdem in den ersten beiden Kapiteln sowohl die rechtliche Einordnung des Gesamtbetriebsrates und seine Bedeutung im System des Betriebsverfassungsgesetzes als auch die gesetzlich vorgegebene Systematik der Zuständigkeitsverteilung zwischen Gesamtbetriebsrat und Einzelbetriebsrat im Allgemeinen sowie bei sozialen und personellen Angelegenheiten dargestellt sind, befasst sich schließlich das dritte Kapitel der Arbeit mit der Zuständigkeitsabgrenzung bei Betriebsänderungen. Dazu wird zunächst geklärt, was Betriebsänderungen sind und welche Mitbestimmungsrechte sie auslösen. Im weiteren Verlauf wird zwischen den Mitbestimmungstatbeständen des Interessenausgleiches und Sozialplanes differenziert. Es wird jeweils analysiert, wie die Rechtsprechung und die Literatur die Zuständigkeiten zwischen Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat abgrenzen, bevor eigene Abgrenzungskriterien entwickelt werden. Diese orientieren sich an den gesetzlichen Wertungen und den gesetzgeberischen Zielen sowohl für die jeweiligen Mitbestimmungstatbestände als auch die Organe Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat. Im abschließenden vierten Kapitel sind die allgemeingültigen Abgrenzungskriterien als Ergebnis der Arbeit zusammengefasst.

## **Erstes Kapitel: Der Gesamtbetriebsrat – Überblick und Rechtliche Einordnung**

Ausgangspunkt der Untersuchung über die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates in Abgrenzung zu derjenigen der Einzelbetriebsräte ist der Gesamtbetriebsrat als betriebsverfassungsrechtliches Organ. Er ist deshalb Gegenstand des ersten Kapitels. Darin werden nachfolgend die historische Entwicklung des Gesamtbetriebsrates, seine systematische Stellung sowie seine Zusammensetzung, Dauer und Beendigung dargestellt.

### **A. Die historische Entwicklung des Gesamtbetriebsrates**

Um das heute bestehende Rechtsproblem der Zuständigkeitsabgrenzung zwischen Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat vollständig erfassen und Lösungsmöglichkeiten entwickeln zu können, ist es sinnvoll, die historische Entwicklung der betrieblichen Mitbestimmung und insbesondere des Gesamtbetriebsrates als Organ der betrieblichen Mitbestimmung nachzuvollziehen. Diese Entwicklung vollzog sich stufenweise. Die Anfänge reichen zurück bis in die erste Hälfte des 19. Jahrhunderts.

#### **I. Entstehen des Bedürfnisses nach betrieblicher Mitbestimmung**

Ausgangspunkt für die Entwicklung des Bedürfnisses nach betrieblicher Mitbestimmung war die im Zuge der Industrialisierung zunehmende Verlagerung der Tätigkeiten von der Landwirtschaft und Viehzucht hin zur Arbeit in den Fabriken. Die Menschen zogen in die Städte, in denen es bald ein Überangebot an Arbeitskräften gab

mit der Folge, dass die Unternehmer einseitig die Arbeitsbedingungen vorgeben konnten<sup>4</sup>. In diesem Rahmen entstand mit der Zeit das Bedürfnis nach Interessenvertretungen der Arbeiter gegenüber den Fabrikhabern. Erste sozialreformerische Überlegungen in dieser Hinsicht reichen zurück bis in die erste Hälfte des 19. Jahrhunderts<sup>5</sup>. In der Nationalversammlung der Frankfurter Paulskirche beantragte 1849 schließlich der volkswirtschaftliche Ausschuss die Aufnahme einer gesetzlichen Regelung über die Einführung von Fabrikausschüssen in die Gewerbeordnung<sup>6</sup>. Dieses Ansinnen blieb zunächst erfolglos. Dennoch bildeten sich in einigen Fabriken entsprechende Ausschüsse auf freiwilliger Basis. Den ersten Fabrikausschuss gab es in der sächsischen Kattundruckerei Carl Degenkolb<sup>7</sup>.

## **II. Erste gesetzliche Regelungen betrieblicher Mitbestimmung**

Gesetzlich verankert wurde die betriebliche Mitbestimmung dann erstmals im Arbeiterschutzgesetz von 1891<sup>8</sup>, einer Novelle zur Gewerbeordnung<sup>9</sup>. Darin war die fakultative Bildung von Fabrikausschüssen aus der Mitte der Arbeitnehmer vorgesehen, um bei betrieblichen Angelegenheiten deren Interessen gegenüber dem Unternehmer wahrzunehmen. Vorgeschrieben war insbesondere die Anhörung der Arbeitnehmer bzw. des Fabrikausschusses vor dem Erlass einer die wesentlichen Arbeitsbedingungen regelnden Arbeitsordnung. Eine gesetzliche Pflicht zur Bildung von Arbeiterausschüssen gab es schließlich ab 1900 in der bayrischen Berggesetznovelle<sup>10</sup> und ab 1905 im Preußischen Allgemeinen Berggesetz<sup>11</sup> für Bergwerke mit mehr als 20 Arbeitnehmern. Vorangegangen waren Aufstände und Bergarbeiterstreiks.

---

<sup>4</sup> Weber, S. 6.

<sup>5</sup> Hromadka, S. 7.

<sup>6</sup> Kühne, S. 239, 240.

<sup>7</sup> Hromadka, S. 7.

<sup>8</sup> RGBl. 1891, S. 261 ff.

<sup>9</sup> Gamillscheg, Ausgewählte Schriften zu Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung, S. 421.

<sup>10</sup> Kühne, S. 240; Weber, S. 7.

<sup>11</sup> PrGs. 1905, S. 705 ff.; Kühne, S. 240.



Anknüpfungspunkt für die Bildung der kollektiven Interessenvertretungen war dabei die räumliche Organisationseinheit der Fabrik - so in § 134 d der Gewerbeordnung von 1891 - bzw. die Organisationseinheit des Bergwerks - wie in § 80 f der Novelle zum preußischen Allgemeinen Berggesetz von 1892 und sodann in einer weiteren Novelle von 1905<sup>12</sup>.

Auch wenn der große Erfolg dieser gesetzlichen Bemühungen zunächst ausblieb, so hatten doch im Jahr 1915 immerhin 10% aller deutschen Privatbetriebe mit mehr als 20 Arbeitern einen Arbeiterausschuss<sup>13</sup>.

Im ersten Weltkrieg wurde mit dem Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst vom 05.12.1916<sup>14</sup> die Bildung ständiger Arbeiterausschüsse in allen Hilfsdienstbetrieben mit mehr als 50 Arbeitnehmern zwingend vorgeschrieben, § 11 des Gesetzes über den vaterländischen Hilfsdienst. Dadurch sollten alle Kräfte für den Kriegseinsatz mobilisiert und Störungen der Kriegswirtschaft durch betriebliche Konflikte verhindert werden<sup>15</sup>.

Nach dem Ende des Krieges wurde die obligatorische Bildung von Arbeiter- bzw. Angestelltenausschüssen in Betrieben mit mindestens 20 Arbeitnehmern in der Tarifvertragsverordnung vom 23.12.1918<sup>16</sup> gesetzlich festgeschrieben. Zuvor hatten sich bereits die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften im Rahmen der Zentralarbeitsgemeinschaft auf die Errichtung solcher Ausschüsse ab einer Arbeiter-

---

<sup>12</sup> Joost, S. 19.

<sup>13</sup> Hromadka, S. 7.

<sup>14</sup> RGBl. S. 1333.

<sup>15</sup> Weber, S. 8; Nikisch, S. 5; Gamillscheg, Ausgewählte Schriften zu Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung, S. 421.

<sup>16</sup> Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23.12.1918, RGBl. 1918, S. 1456.

bzw. Angestelltenzahl von mindestens 50 verständigt<sup>17</sup>. Das den Bestimmungen zugrunde liegende einstufige und lediglich auf den Betrieb bezogene Repräsentationsmodell eignete sich aber in der Praxis insbesondere für große Unternehmen mit vielen Einzelbetrieben nicht. Um in solchen Unternehmen die Interessenvertretung der Arbeitnehmer gegenüber der Unternehmensleitung wirksamer wahrnehmen zu können, wurde eine Stufung der Arbeitnehmervertretungen erforderlich. Bei der Friedrich Krupp Aktiengesellschaft beispielsweise löste man dieses Problem durch die Bildung eines Arbeiterausschusses von 15 Mitgliedern für das gesamte Unternehmen und die Bildung von Vertrauensmännern in den einzelnen Betrieben<sup>18</sup>.

Eine mehrstufige Gliederung der Vertretungsorgane sah denn auch Art. 165 der Weimarer Reichsverfassung von 1919<sup>19</sup> vor. Danach sollten die sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer durch Betriebsarbeiterräte sowie durch nach Wirtschaftsgebieten gegliederte Bezirksarbeiterräte und einen Reichsarbeiterrat erfolgen. Verwirklicht wurde diese Rätekonstruktion allerdings nie<sup>20</sup>.

### III. Betriebsrätegesetz von 1920

Mit dem Betriebsrätegesetz vom 04.02.1920 (BRG)<sup>21</sup> wurde die Bildung von Arbeitnehmervertretern schließlich erstmalig zwingend vorgeschrieben<sup>22</sup>. Gemäß § 1 BRG waren in allen Betrieben mit mindestens 20 Arbeitnehmern Betriebsräte zu errichten. Sofern es in einem Betrieb Arbeiter und Angestellte gab, mussten zudem auch

---

<sup>17</sup> Weber, S. 8; Gamillscheg, Ausgewählte Schriften zu Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung, S. 428; Hromadka, S. 7 f.

<sup>18</sup> Joost, S. 26.

<sup>19</sup> Weimarer Reichsverfassung vom 11.08.1919, RGBl. S. 1383.

<sup>20</sup> Gamillscheg, Ausgewählte Schriften zu Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung, S. 430; Weber, S. 9; Tormin, S. 134 f.; Flatow/Kahn-Freund, BRG, Einleitung S. 19 ff.

<sup>21</sup> RGBl. S. 147.

<sup>22</sup> Wiesenecker, S. 136.

noch entsprechende Gruppenräte – Arbeiter- und Angestelltenräte - gebildet werden<sup>23</sup>, § 6 BRG. In Betrieben mit weniger als 20, aber mindestens fünf Arbeitnehmern war gemäß § 2 BRG die Wahl eines Betriebsobmannes vorgesehen.

Vor dem Hintergrund eines praktischen Bedürfnisses nach mehrstufigen Repräsentationsmodellen<sup>24</sup> regelte das BRG erstmals gesetzlich die Bildung eines Gesamtbetriebsrates für räumlich beieinander liegende, gleichartige oder nach dem Betriebszweck zusammengehörige Betriebe in der Hand eines Eigentümers. Die Errichtung des Gesamtbetriebsrates war den Einzelbetriebsräten freigestellt, § 50 BRG. Sie konnten, mussten sich aber nicht an der Errichtung eines Gesamtbetriebsrates beteiligen. Es war ihnen darüber hinaus auch möglich, gemeinsam mit anderen Betriebsräten einen weiteren Gesamtbetriebsrat zu wählen<sup>25</sup>. Anstelle des Gesamtbetriebsrates konnte gemäß § 51 Abs. 1 BRG unter denselben Errichtungsvoraussetzungen auch ein gemeinsamer Betriebsrat der an einem entsprechenden Beschluss beteiligten Betriebe gebildet werden<sup>26</sup>.

Sofern ein Gesamtbetriebsrat errichtet wurde - seine Amtsdauer war gemäß § 56 BRG auf ein Jahr beschränkt -, verkörperte er die überbetriebliche Repräsentation der Arbeitnehmer. Dabei erfasste er nicht generell das gesamte Unternehmen<sup>27</sup>, sondern knüpfte vielmehr an die gleichartigen oder nach dem Betriebszweck zusammengehörigen Betriebe desselben an. Zuständig war der Gesamtbetriebsrat dabei nur für die Betriebe, die sich an seiner Bildung beteiligt hatten<sup>28</sup>, ohne aber deren Betriebsräten übergeordnet zu sein<sup>29</sup>. Die Zuständigkeitsverteilung zwischen

---

<sup>23</sup> Gamillscheg, Ausgewählte Schriften zu Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung, S. 430.

<sup>24</sup> MünchArbR/*Joost* § 313 Rn. 2 mit Verweis auf die Regierungsbegründung zum Entwurf des BRG, Verhandlungen der verfassungsgebenden deutschen Nationalversammlung 1919, Band 338, Anlagen Nr. 928, S. 24.

<sup>25</sup> Feig/Sitzler § 50 Anm. 1d; Mansfeld § 50 Anm. 1; Flatow/Kahn-Freund § 50 Anm. 7.

<sup>26</sup> Flatow/Kahn-Freund § 51 Anm. 3; Mansfeld § 51 Anm. 2a.

<sup>27</sup> MünchArbR/*Joost* § 313 Rn. 2.

<sup>28</sup> Feig/Sitzler, § 91 Anm. 1.

<sup>29</sup> Flatow/Kahn-Freund Vor § 50; Mansfeld Vor § 50; Hueck/Nipperdey, S. 532 f.

Einzelbetriebsräten und dem Gesamtbetriebsrat richtete sich vielmehr danach, ob es um Angelegenheiten der Einzelbetriebe ging oder ob es sich um gemeinsame Angelegenheiten mehrerer Betriebe oder des gesamten Unternehmens handelte, § 91 BRG. Nur sofern die jeweilige Angelegenheit mehrere Betriebe oder das Gesamtunternehmen betraf, standen dem Gesamtbetriebsrat Vertretungsbefugnisse zu<sup>30</sup>.

#### IV. Zeit des Nationalsozialismus (1933 - 1945)

Die Regelungen des Betriebsrätegesetzes wurden während der Zeit des Nationalsozialismus durch das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20.01.1934 (AOG)<sup>31</sup> außer Kraft gesetzt<sup>32</sup>. Stattdessen wurden aufbauend auf dem Betriebsführerprinzip<sup>33</sup> Vertrauensmänner aus der Belegschaft bestimmt, die den Arbeitgeber beraten sollten<sup>34</sup>. Differenziert wurde dabei zwischen dem Vertrauensrat auf Betriebsebene und dem Unternehmensbeirat auf Unternehmensebene. Letzterer stand unter der Leitung des Unternehmers und *musste* – anders noch als der fakultative Gesamtbetriebsrat nach dem Betriebsrätegesetz von 1920 - berufen werden, § 17 AOG<sup>35</sup>. Die Zuständigkeit des Unternehmensbeirates richtete sich - in Abgrenzung zu derjenigen der Vertrauensräte - danach, ob sich der Arbeitgeber hinsichtlich der zu beratenden Maßnahme eine Entscheidung für mehrere oder alle Betriebe des Unternehmens vorbehalten hatte. Andernfalls, wenn also nur ein einzelner Betrieb betroffen war, fiel die Beratung des Arbeitgebers in den Kompetenzbereich der Vertrauensräte<sup>36</sup>.

---

<sup>30</sup> Flatow/Kahn-Freund § 91 Anm. 1; Hueck/Nipperdey, S. 310 f.

<sup>31</sup> RGBl. I S. 145.

<sup>32</sup> § 65 Nr. 1 AOG.

<sup>33</sup> Gemäß § 1 AOG lautete die Bezeichnung für den Arbeitgeber "Führer" und für die Arbeitnehmer "Gefolgschaft".

<sup>34</sup> Siehe 17. Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 05.05.1937 (DVO AOG), RGBl. I S. 581.

<sup>35</sup> Hueck/Nipperdey/Dietz § 17 AOG Anm. 6; Mansfeld/Pohl § 17 AOG, S. 248; Robrecht, S. 34.

<sup>36</sup> Robrecht, S. 35.

## V. Nachkriegszeit

Nach Beendigung des Krieges existierten zunächst keine Regelungen zur betrieblichen Mitbestimmung, insbesondere waren die nationalsozialistischen Gesetze nicht mehr anwendbar<sup>37</sup>. Erst im Frühjahr 1946 erließ der Kontrollrat der Alliierten durch das Kontrollratsgesetz (KRG) Nr. 22<sup>38</sup> ein Betriebsrätegesetz. Durch das Kontrollratsgesetz Nr. 40<sup>39</sup> hob er zudem das AOG aus der Zeit des Nationalsozialismus auf.

Im neuen Betriebsrätegesetz war für ganz Deutschland die Errichtung und Tätigkeit von Betriebsräten gestattet, die in den einzelnen Betrieben die Arbeitnehmerinteressen wahrnehmen sollten, Art. 1 KRG Nr. 22. Regelungen zum Gesamtbetriebsrat fanden sich im KRG hingegen nicht. Das führte zu der Frage, ob Gesamtbetriebsräte überhaupt errichtet werden durften oder ob dem nicht Art. 1 KRG Nr. 22 entgegenstand. Obwohl darüber Streit bestand und die Bildung von Gesamtbetriebsräten in der amerikanischen Besatzungszone zunächst sogar verboten war, wurde in verschiedenen Ländern<sup>40</sup> durch Regelung des Betriebsverfassungsrechts dennoch ein überbetriebliches Arbeitnehmervertretungsorgan eingeführt<sup>41</sup>. Die Ausgestaltung der gesetzlichen Regelungen war in den einzelnen Ländern aber unterschiedlich. Teilweise war die Bildung eines Gesamtbetriebsrates in Anlehnung an § 50 BRG 1920 fakultativ, wie etwa in Württemberg-Hohenzollern<sup>42</sup> und unter weniger strengen Voraussetzungen auch in Rheinland-Pfalz<sup>43</sup>, Schleswig-Holstein<sup>44</sup> und Thüringen<sup>45</sup>. Das badische

---

<sup>37</sup> Wiesenecker, S. 137.

<sup>38</sup> vom 10.04.1946, ABl. KR S. 133.

<sup>39</sup> vom 30.11.1946, ABl. KR S. 229.

<sup>40</sup> Zuerst in Thüringen, dann in Rheinland-Pfalz, Hessen, Baden, Bremen, Württemberg-Hohenzollern, Schleswig-Holstein und dann in Bayern.

<sup>41</sup> Robrecht, S. 38.

<sup>42</sup> § 50 Betriebsrätegesetz vom 21.05.1949/18.04.1950, RegBl. 1949 S. 153 und RegBl. 1950 S. 208.

<sup>43</sup> § 33 Abs. 1 Landesverordnung über die Errichtung und Tätigkeit von Betriebsräten vom 15.05.1947, VOBl. S. 258.

<sup>44</sup> § 20 Abs. 1 Gesetz zur Regelung vordringlicher Angelegenheiten des Betriebsräterechts vom 03.05.1950, GVBl. S.169.

<sup>45</sup> § 9 Abs. 1 Gesetz über die Bildung vorläufiger Betriebsräte, ihre Rechte und Aufgaben vom 10.10.1945, RegBl. S. 41.

Betriebsrätegesetz<sup>46</sup> hingegen schrieb die Errichtung eines Gesamtbetriebsrates zwingend vor, wenn sich mehrere Betriebe eines Unternehmens in einer Gemeinde oder in wirtschaftlich zusammenhängenden Gemeinden befanden. In anderen Ländern wurden - fakultativ oder zwingend - zu errichtende überbetriebliche Arbeitnehmervertretungen zum Teil auch anders bezeichnet, wie etwa in Hessen der "Betriebsräteausschuss"<sup>47</sup> oder in Bayern der "gemeinsame Ausschuss"<sup>48</sup>.

## VI. Betriebsverfassungsgesetz

Die von Land zu Land unterschiedlichen Bestimmungen zum Betriebsräterecht wurden schließlich durch das Betriebsverfassungsgesetz vom 11.10.1952<sup>49</sup> außer Kraft gesetzt<sup>50</sup> und darin vereinheitlicht. Während § 1 die Bildung von Betriebsräten betraf, regelte § 46 die Bildung eines Gesamtbetriebsrates für Unternehmen mit mehreren Betrieben. Dabei war die Errichtung des Gesamtbetriebsrates fakultativ, lag also im Ermessen der Einzelbetriebsräte. Diese konnten durch entsprechende Beschlüsse einen Gesamtbetriebsrat errichten, sofern die Betriebsräte, in deren Betrieben insgesamt mindestens 75% der Arbeitnehmer des Unternehmens beschäftigt waren, ihre Zustimmung erklärten, § 46 Satz 2 BetrVG 1952. Auf die räumliche Lage der Betriebe oder deren Zweck kam es indes nicht mehr an<sup>51</sup>. Auch konnte kein zweiter Gesamtbetriebsrat im Unternehmen errichtet werden<sup>52</sup>, wie das noch im Betriebsrätegesetz von 1920 möglich war.

---

<sup>46</sup> § 14 Abs. 1 Landesgesetz über die Bildung von Betriebsräten vom 24.09.1948, GVBl. S.209.

<sup>47</sup> § 18 Abs. 1 Betriebsrätegesetz vom 31.05.1948, GVBl. S. 117.

<sup>48</sup> § 54 S. 2 Betriebsrätegesetz vom 25.10.1950, GVBl. S. 227.

<sup>49</sup> BGBl. I 1952, S. 681.

<sup>50</sup> § 90 S. 1 BetrVG 1952.

<sup>51</sup> Robrecht, S. 43; Galperin/Siebert § 46 Rn.6; Nikisch, Arbeitsrecht III, S. 201.

<sup>52</sup> Robrecht, S. 43; Erdmann § 46 Rn. 9.

Wurde unter den genannten Voraussetzungen ein Gesamtbetriebsrat errichtet, so war er gemäß § 48 Abs. 1 Satz 1 BetrVG 1952 zuständig für Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen betrafen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden konnten. Was das im Einzelnen bedeutete und unter welchen konkreten Voraussetzungen der Gesamtbetriebsrat zuständig sein sollte, war von Beginn an streitig. Teilweise wurde die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates von der Unmöglichkeit paralleler Regelungen durch die Einzelbetriebsräte abhängig gemacht<sup>53</sup>. Andere lehnten genau dieses Abgrenzungskriterium mit dem Argument ab, dass dies theoretisch stets möglich sei und der Gesamtbetriebsrat folglich nie zuständig wäre<sup>54</sup>. Stattdessen wurden zur Abgrenzung häufig Zweckmäßigkeitserwägungen angestellt, ohne dass aber über die Kriterien im Einzelnen und deren Bezeichnung Einigkeit bestand<sup>55</sup>. Gesetzlich festgelegt war demgegenüber – wie auch schon im Betriebsrätegesetz –, dass der Gesamtbetriebsrat den Einzelbetriebsräten nicht übergeordnet ist, § 48 Abs. 1 Satz 2.

Erst mit dem BetrVG vom 15.01.1972<sup>56</sup> wurde der Gesamtbetriebsrat als obligatorische Arbeitnehmervertretung auf Unternehmensebene eingeführt, weil der Gesetzgeber erkannte, dass "in Unternehmen mit mehreren Betrieben wichtige, die Arbeitnehmer betreffende Entscheidungen nicht auf der betrieblichen, sondern auf der Ebene der Unternehmensleitung getroffen werden"<sup>57</sup>. Die Regelung zur Zuständigkeit blieb gegenüber derjenigen des BetrVG 1952 im Wesentlichen<sup>58</sup> unverändert. Damit blieb letztlich – mangels gesetzlicher Klarstellung im BetrVG 1972 – weiterhin streitig, unter welchen konkreten Voraussetzungen der Gesamtbetriebsrat originär zuständig war<sup>59</sup>.

---

<sup>53</sup> So z.B. Dietz, 3. Auflage, § 48 Rn. 3; Fitting/Auffahrt § 48 Rn. 1 f.

<sup>54</sup> Pleyer, SAE 1965, S. 195 f. (195); Blomeyer, DB 1967, S. 2221 ff. (2222); Mayer-Maly, RdA 1969, S. 223 ff. (225 f.); Nikisch, Arbeitsrecht III, S. 205.

<sup>55</sup> Vgl. Robrecht, S. 44.

<sup>56</sup> BGBl. I S. 13.

<sup>57</sup> Begründung zum RegEntwurf, BR-Drucksache 715/70, S. 42; Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung, BT-Drucksache VI/2729, S. 13.

<sup>58</sup> Gestrichen wurde in § 50 Abs. 1 BetrVG 1972 gegenüber § 48 Abs. 1 BetrVG 1952 lediglich das Wörtchen "nur".

<sup>59</sup> Vgl. Robrecht, S. 49.

Neu eingeführt wurde hingegen die abgeleitete Zuständigkeit, mithin die Delegationsmöglichkeit durch die Einzelbetriebsräte, § 50 Abs. 2 BetrVG 1972. Hintergrund dieser Regelung war die Annahme, dass der Gesamtbetriebsrat wegen seines unmittelbaren Kontaktes zur Unternehmensleitung dieser gegenüber häufig eine bessere Verhandlungsposition besitze<sup>60</sup>. Weiterhin gesetzlich klargestellt blieb auch, dass der Gesamtbetriebsrat den Einzelbetriebsräten nicht übergeordnet ist, § 50 Abs. Satz 2 BetrVG 1972.

Diese Konzeption der betrieblichen Mitbestimmung nach Repräsentationsstufen und des Gesamtbetriebsrates als obligatorischem Betriebsverfassungsorgan entspricht nach wie vor der aktuellen Gesetzeslage. Aufgegeben wurde im Rahmen der Reform des BetrVG im Jahr 2001<sup>61</sup> aber die als überholt bewertete Differenzierung nach Arbeitern und Angestellten<sup>62</sup>. Die Aufhebung dieser Differenzierung hatte eine erhebliche Vereinfachung der Betriebsratswahl zur Folge, da nach Arbeitern und Angestellten getrennte Wahlgänge entbehrlich wurden. Die Betriebsratsmitglieder werden nach der Neufassung des BetrVG nunmehr gemeinsam von allen Arbeitnehmern einheitlich gewählt<sup>63</sup>. Im Zuge dieser Reform wurde durch die Einführung des § 50 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 BetrVG zudem die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates bei überbetrieblichen Angelegenheiten auch für betriebsratslose Betriebe gesetzlich bestimmt und der darüber währende Streit beendet.

## **B. Systematische Stellung des Gesamtbetriebsrates**

Der Gesamtbetriebsrat ist als Betriebsverfassungsorgan Teil der betriebsverfassungsrechtlichen Organisationsstruktur. Um seinen Kompetenzbereich

---

<sup>60</sup> Regierungsentwurf, BT-Drucksache VI/1786, S. 43.

<sup>61</sup> BGBl. I 2001, S. 1852.

<sup>62</sup> Begründung des Regierungsentwurfes zum BetrVerf-Reformgesetz, BT-Drucksache 14/5741, S. 23, 24.

<sup>63</sup> Begründung des Regierungsentwurfes zum BetrVerf-Reformgesetz, BT-Drucksache 14/5741, S. 36.



klären und von demjenigen der anderen betriebsverfassungsrechtlichen Institutionen, insbesondere dem Betriebsrat, abgrenzen zu können, ist es zunächst erforderlich, seine systematische Stellung innerhalb dieser Organisationsstruktur zu klären.

## **I. Abgrenzung nach Repräsentationsebenen**

Der Gesamtbetriebsrat ist die für das gesamte Unternehmen zuständige Arbeitnehmervvertretung<sup>64</sup> und damit Repräsentant der Arbeitnehmer auf der Unternehmensebene<sup>65</sup>. Vor diesem Hintergrund ist es zur Bestimmung und Abgrenzung seines Kompetenzbereiches gegenüber demjenigen anderer Arbeitnehmervvertretungen erforderlich, die Repräsentationsebene "Unternehmen" näher zu bestimmen. Dabei ist sie von den weiteren im Betriebsverfassungsrecht zugrunde gelegten Repräsentationsebenen "Betrieb" und "Konzern", innerhalb derer die Arbeitnehmer durch einen Betriebsrat bzw. einen Konzernbetriebsrat vertreten werden, zu unterscheiden.

### **1. Unternehmen**

Der Begriff des Unternehmens ist im BetrVG nicht definiert, sondern wird darin vorausgesetzt<sup>66</sup>. Nach der auf Jacobi<sup>67</sup> zurückgehenden Ansicht ist das Unternehmen eine organisatorische Einheit, innerhalb derer der Unternehmer allein oder zusammen

---

<sup>64</sup> Begründung zum Regierungsentwurf, BR-Drucksache 715/70, S.42.

<sup>65</sup> GK-Kreutz vor § 47 Rn. 1; Schmidt, Festschrift für Küttner, S. 499 ff. (500).

<sup>66</sup> BAG 09.08.2000, BAGE 95, S. 269 ff.; BAG 11.12.1987, BAGE 57, S. 144 ff.; Richardi/Annuß § 47 Rn. 5; HaKo-BetrVG/Diüwell § 47 Rn. 3.

<sup>67</sup> Jacobi, Festschrift für Ehrenberg, S. 1 ff. (23).

mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe von sachlichen und immateriellen Mitteln bestimmte, hinter dem arbeitstechnischen Zweck des Betriebes liegende wirtschaftliche oder ideelle Zwecke fortgesetzt verfolgt. Bei dieser organisationsbezogenen Definition stellt sich in der Praxis regelmäßig die Schwierigkeit der Abgrenzung zwischen dem – auf die Organisationseinheit Betrieb bezogenen - arbeitstechnischen Zweck und einem darüber hinausgehenden wirtschaftlichen oder ideellen Zweck als Maßstab für ein Unternehmen<sup>68</sup>. Für den vorliegend interessierenden betriebsverfassungsrechtlichen Unternehmensbegriff besteht eine noch größere Schwäche dieser Definition indes darin, dass sie der Systematik des nach Repräsentationsebenen differenzierenden BetrVG nicht gerecht wird<sup>69</sup>. Dieses unterscheidet zwischen den Repräsentationsorganen Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat. Wegen dieser Anknüpfung an Repräsentationsebenen ist auch der Begriff des Unternehmens für das Betriebsverfassungsrecht anhand der Repräsentationsstrukturen des BetrVG zu bestimmen<sup>70</sup>. Ziel der gesetzlichen Differenzierung nach Repräsentationsebenen ist die Gewährleistung einer möglichst effektiven Arbeitnehmervertretung<sup>71</sup>. Dazu sollen den Arbeitnehmervertretungen auf Arbeitgeberseite einheitliche Entscheidungsgewalten gegenüberstehen<sup>72</sup>. Während sich demnach der Betriebsrat an derjenigen Entscheidungskompetenz des Arbeitgebers orientiert, die der Betriebsleitung obliegt<sup>73</sup>, kommt es für den Gesamtbetriebsrat gemäß § 50 Abs. 1 BetrVG auf solche beteiligungspflichtigen Angelegenheiten an, die betriebsübergreifend sind. Für die Begriffsbestimmung des Unternehmens ist folglich der gesamte Geschäfts- und Tätigkeitsbereich des Unternehmers maßgeblich<sup>74</sup>. Das Unternehmen ist mithin dem zivil- oder handelsrechtlichen Unternehmensträger gleichzusetzen<sup>75</sup>, der wiederum mit

---

<sup>68</sup> Salomon, RdA 2008, S. 24 ff. (25); Kreutz, Festschrift für Richardi, S. 637 ff. (641, 642).

<sup>69</sup> BAG 13.02.2007, BAGE 121, S. 168 ff.; Salomon, RdA 2008, S. 24 ff. (25); Joost, S. 216, 219 f.

<sup>70</sup> Salomon, RdA 2008, S. 24 ff. (25).

<sup>71</sup> Richardi, Festschrift für Wiedemann, S. 493 ff. (501).

<sup>72</sup> Salomon, RdA 2008, S. 24 ff. (25).

<sup>73</sup> Kreutz, Festschrift für Richardi, S. 637 ff. (643).

<sup>74</sup> Richardi, Festschrift für Wiedemann, S. 493 ff. (503); Salomon, RdA 2008, S. 24 ff. (25); Joost, S. 231; DKK-Trittin § 47 Rn. 13; ErfK/Eisemann/Koch § 47 Rn. 2,3.

<sup>75</sup> Wiedemann, Anmerkung zu BAG 11.12.1987 – 7 ABR 49/87, AP Nr. 7 zu § 47 BetrVG 1972; Grobys, NJW-Spezial 2006, S. 129; ErfK/Eisemann/Koch § 47 BetrVG Rn. 2,3.

dem Arbeitgeber identisch ist<sup>76</sup>. Unternehmensträger können neben juristischen und natürlichen Personen auch Gesamthandsgemeinschaften, wie die OHG, KG und GbR, sein<sup>77</sup>. Ist der Unternehmensträger für mehrere Betriebe identisch, so sind diese Betriebe demselben Unternehmen zuzuordnen. Einer Erstreckung des Unternehmens über den Geschäfts- und Tätigkeitsbereich des Rechtsträgers hinaus steht hingegen die betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmungsstruktur, insbesondere das Organ des Konzernbetriebsrates, entgegen<sup>78</sup>.

## 2. Betrieb

Auch für die vom Unternehmen abzugrenzende Beteiligungsebene des Betriebes gibt es keine Legaldefinition<sup>79</sup>. Allgemein wird der Betrieb in Anlehnung an die Begriffsbestimmung von Jacobi<sup>80</sup> als die organisatorische Einheit von Arbeitsmitteln verstanden, mit Hilfe derer fortgesetzt ein bestimmter arbeitstechnischer Zweck verfolgt wird<sup>81</sup>, der sich nicht in der Befriedigung des Eigenbedarfs erschöpft<sup>82</sup>. Allerdings hängt die Bedeutung des Betriebsbegriffes stets vom jeweiligen Regelungszusammenhang ab<sup>83</sup>. Ausgehend vom Zweck des Betriebsverfassungsrechtes, eine effektive Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen zu gewährleisten, bezeichnet der Betrieb - bezogen auf die betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung - die Organisationseinheit, in der die Arbeitnehmer einen Betriebsrat zur Wahrnehmung ihrer

---

<sup>76</sup> Richardi, Festschrift für Wiedemann, S. 493 ff. (514).

<sup>77</sup> Richardi, Festschrift für Wiedemann, S. 493 ff. (503); Salomon, RdA 2008, S. 24 ff. (25); Richardi/Annuß § 47 Rn. 7; DKK-Trittin § 47 Rn. 15; ErfK/Eisemann/Koch § 47 BetrVG Rn. 5; Fitting § 47 Rn. 10.

<sup>78</sup> BAG 11.12.1987, BAGE 57, S. 144 ff.

<sup>79</sup> Bonanni, S. 18; Haas/Salomon, RdA 2008, S. 146 ff. (147); Kreutz, Festschrift für Richardi, S. 637 ff. (641).

<sup>80</sup> Jacobi, Festschrift für Ehrenberg, S. 1 ff. (9).

<sup>81</sup> MünchArbR/Richardi § 31 Rn. 5, 6; Schaub/Schaub ArbR-Hdb. § 18 Rn.1; Haas/Salomon, RdA 2008, S. 146 ff. (147).

<sup>82</sup> BAG 11.02.2004, AP Nr. 22 zu § 1 BetrVG 1972; Küttner/Kreitner Nr. 101 Rn. 3.

<sup>83</sup> Annuß, FA 2000, S. 38 ff. (38).

Interessen wählen können<sup>84</sup>. Der Betrieb bildet folglich eine betriebsverfassungsrechtliche Beteiligungsebene, die – durch Mitbestimmungsrechte - an der Begrenzung der arbeitgeberseitigen Entscheidungsmacht auf Höhe der Betriebsleitung ausgerichtet ist<sup>85</sup>.

### 3. Konzern

Als dritte Organisationseinheit kennt das Betriebsverfassungsrecht den Konzern. Für dessen Bestimmung verweist das Gesetz – mangels einer eigenständigen Begriffsbestimmung<sup>86</sup> - im Wege einer definitorischen Verweisung in § 54 Abs. 1 BetrVG auf § 18 Abs. 1 AktG<sup>87</sup>. Danach bilden ein herrschendes und ein oder mehrere abhängige Unternehmen, die unter der einheitlichen Leitung des herrschenden Unternehmens zusammengefasst sind, einen Konzern. Voraussetzung ist das Bestehen eines Unterordnungskonzerns, in dem rechtlich selbständige Unternehmen einer einheitlichen Leitung unterliegen und von dieser beherrscht werden<sup>88</sup>. Mangels Verweises des BetrVG auf § 18 Abs. 2 AktG ist ein Gleichordnungskonzern für die betriebsverfassungsrechtliche Begriffsbestimmung irrelevant<sup>89</sup>. Aus dem definitorischen Verweis auf § 18 Abs. 1 AktG folgt indes nicht eine Beschränkung des Konzernbegriffs auf AG und KGaA<sup>90</sup>. Ein Konzern kann vielmehr auch bestehen, wenn daran ausschließlich Unternehmen anderer Gesellschaftsformen beteiligt sind<sup>91</sup>.

---

<sup>84</sup> MünchArbR/Richardi § 31 Rn. 16.

<sup>85</sup> Kreutz, Festschrift für Richardi, S. 637 ff. (643).

<sup>86</sup> BAG 16.05.2007, nicht amtlich veröffentlicht, in juris unter Az: 7 ABR 63/06; BAG 14.02.2007, AP Nr. 13 zu § 54 BetrVG 1972.

<sup>87</sup> Fitting § 54 Rn. 8.

<sup>88</sup> Windbichler § 7 S. 304; Fitting § 54 Rn. 10; GK-Kreutz § 54 Rn. 8.

<sup>89</sup> Röder/Powietzka, DB 2004, A. 542 ff. (542).

<sup>90</sup> Windbichler § 7 S. 304.

<sup>91</sup> Vgl. auch BAG 14.02.2007, AP Nr. 13 zu § 54 BetrVG 1972.

Gemäß § 54 BetrVG kann für einen Konzern in diesem Sinne ein Konzernbetriebsrat errichtet werden. Nach dem eindeutigen Wortlaut der Norm ist dessen Bildung nicht zwingend vorgeschrieben<sup>92</sup>, sondern steht im Ermessen der Gesamtbetriebsräte. Wird ein Konzernbetriebsrat errichtet, so tritt er neben die Gesamt- und Einzelbetriebsräte<sup>93</sup>. Die in § 58 Abs. 1 BetrVG geregelte originäre Zuständigkeit des Konzernbetriebsrates ist dabei nach denselben Kriterien zu ermitteln wie diejenige des Gesamtbetriebsrates<sup>94</sup>.

## II. Abgrenzung auf Unternehmensebene

Im Gegensatz zum Betriebsrat auf der Betriebsebene und zum Konzernbetriebsrat auf der Konzernebene ist der Gesamtbetriebsrat, wie ausgeführt, auf der Unternehmensebene angesiedelt und nimmt dort gegenüber der Unternehmensleitung die Interessen der Arbeitnehmer wahr. Auch auf dieser Ebene gibt es weitere betriebsverfassungsrechtliche Organe und Arbeitnehmervertretungen, von denen das Organ des Gesamtbetriebsrates zur Bestimmung seiner systematischen Stellung abzugrenzen ist.

### 1. Betriebsräteversammlung (§ 53 BetrVG)

Die Betriebsräteversammlung ist eine mindestens kalenderjährlich stattfindende Versammlung des Gesamtbetriebsrates, der Vorsitzenden und der stellvertretenden Vorsitzenden der Betriebsräte sowie der weiteren Mitglieder der Betriebsausschüsse, § 53 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Der Betriebsrat ist dabei gemäß § 53 Abs. 1 Satz 2 BetrVG berechtigt, anstelle des Vorsitzenden und des Stellvertreters andere Mitglieder aus seiner Mitte zu entsenden. Zweck der Betriebsräteversammlung ist es, auch nicht im Gesamtbetriebsrat vertretene Mitglieder der Betriebsräte über dessen Tätigkeit sowie

---

<sup>92</sup> So auch Windbichler § 7 S. 301; GK-Kreutz § 54 Rn. 1, 9.

<sup>93</sup> GK-Kreutz § 54 Rn. 3.

<sup>94</sup> BAG 19.06.2007, DB 2007, S. 2377 ff. (2378).

die Unternehmenssituation und -entwicklung zu informieren sowie ein Forum zum gegenseitigen Gedanken- und Meinungsaustausch zu bieten<sup>95</sup>. Das ergibt sich aus dem in § 53 Abs. 2 BetrVG geregelten Gegenstand der Betriebsräteversammlung. Zum einen muss danach der Gesamtbetriebsrat einen Tätigkeitsbericht erstatten. Zum anderen hat der Unternehmer gegenüber der Betriebsräteversammlung über das Personal- und Sozialwesen im Unternehmen, insbesondere die Gleichstellung von Männern und Frauen sowie die Integration ausländischer Arbeitnehmer, über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens sowie über Fragen des Umweltschutzes im Unternehmen zu berichten. Die Grenze der Berichtspflicht bildet die Gefährdung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen. Über die reine Information hinaus können die Unternehmensangelegenheiten erörtert und diskutiert werden. Die Betriebsräteversammlung kann Beschlüsse fassen und dem Gesamtbetriebsrat Anträge unterbreiten<sup>96</sup>. Sie ist allerdings diesem gegenüber nicht weisungsbefugt und damit rechtlich nicht in der Lage, durch ihre Beschlüsse den Gesamtbetriebsrat zu binden<sup>97</sup>, obwohl wegen der jederzeitigen Abberufungsmöglichkeit der Mitglieder des Gesamtbetriebsrates durch die jeweiligen Betriebsräte faktisch durchaus eine gewisse Bindungskraft besteht.

Die Betriebsräteversammlung als weiteres betriebsverfassungsrechtliches Organ auf der Unternehmensebene verdrängt somit den Gesamtbetriebsrat nicht, sondern setzt vielmehr die Existenz eines solchen voraus. Sie ist keine eigenständige Arbeitnehmervertretung, sondern eine gemeinsame Institution von Betriebsräten und dem Gesamtbetriebsrat.

---

<sup>95</sup> Schaub/Koch ArbR-Hdb. § 225 Rn. 2; WP/Roloff, BetrVG, § 53 Rn. 1.; DKK-Trittin § 53 Rn. 1.

<sup>96</sup> Fitting § 53 Rn. 44; DKK-Trittin § 53 Rn. 27; Richardi/Annuß § 53 Rn. 12; WP/Roloff, BetrVG, § 53 Rn. 7.

<sup>97</sup> Schaub/Koch ArbR-Hdb. § 225, Rn. 2; Fitting § 53 Rn. 16, 44; Richardi/Annuß § 53 Rn. 39; DKK-Trittin § 53 Rn. 27.

## 2. Wirtschaftsausschuss (§§ 106 ff. BetrVG)

Anknüpfungspunkt für den Wirtschaftsausschuss ist ebenfalls das Unternehmen. Sind in diesem regelmäßig mehr als einhundert Arbeitnehmer ständig beschäftigt, so ist die Errichtung eines Wirtschaftsausschusses gemäß § 106 Abs. 1 BetrVG zwingend vorgeschrieben<sup>98</sup>. Der Wirtschaftsausschuss ist somit, ebenso wie der Gesamtbetriebsrat, auf der Unternehmensebene angesiedelt. Er ist aber kein eigenständiges Organ der Belegschaft, sondern ein Hilfsorgan des Gesamtbetriebsrates bzw. - wenn ein solcher nicht besteht - des Betriebsrates<sup>99</sup>. Wirtschaftsausschuss und Gesamtbetriebsrat bestehen deshalb nebeneinander, wobei der Gesamtbetriebsrat gemäß § 107 Abs. 3 Satz 6 BetrVG die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses auch einem eigenen Gesamtbetriebsausschuss im Sinne des § 51 Abs. 1 BetrVG übertragen kann. Rechtlicher Hintergrund dieser Übertragungsmöglichkeit ist die dem Gesamtbetriebsrat gemäß § 107 Abs. 2 Satz 2 BetrVG zugewiesene Aufgabe, die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses zu bestimmen. Da er allein darüber entscheidet, wer Mitglied des Wirtschaftsausschusses wird, kann er sein Bestimmungsrecht auch dahingehend ausüben, die Aufgaben auf einen Gesamtbetriebsausschuss zu übertragen. Besteht kein Gesamtbetriebsrat, so fällt die Bestellung der Mitglieder bzw. die Übertragungsmöglichkeit auf einen eigenen Ausschuss dem Betriebsrat zu.

Die Kompetenzen des Wirtschaftsausschusses sind zum einen auf wirtschaftliche Angelegenheiten und zum anderen auf die Beratung mit dem Unternehmer und die Unterrichtung des (Gesamt-) Betriebsrates beschränkt, § 106 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Eigene Mitbestimmungsrechte hat er im Gegensatz zum (Gesamt-) Betriebsrat nicht<sup>100</sup>. Die Errichtung eines Wirtschaftsausschusses berührt deshalb nicht den Bestand des Gesamtbetriebsrates.

---

<sup>98</sup> BAG 07.04.2004, AP Nr. 17 zu § 106 BetrVG 1972; Fitting § 106 Rn. 4.

<sup>99</sup> BAG 07.04.2004, AP Nr. 17 zu § 106 BetrVG 1972; BAG 18.11.1980, AP Nr. 2 zu § 108 BetrVG 1972; Fitting § 106 Rn. 4; Richardi/*Annuß* Vor § 106 Rn. 3; ErfK/*Kania* § 106 BetrVG Rn. 1.

<sup>100</sup> BAG 18.11.1980, AP Nr. 2 zu § 108 BetrVG 1972; Fitting § 106 Rn. 17; Richardi/*Annuß* Vor § 106 Rn. 4; ErfK/*Kania* § 106 BetrVG Rn. 1.

### 3. Vereinbarte Arbeitnehmervertretungen (§ 3 BetrVG)

Mit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001<sup>101</sup> und dem im Zuge dieser Reform neu geregelten § 3 BetrVG wurden die Gestaltungsmöglichkeiten für die betriebliche Mitbestimmung deutlich erweitert und flexibilisiert. Durch die Neuregelung sollen auf die jeweiligen Betriebs-, Unternehmens- und Konzernstrukturen zugeschnittene Arbeitnehmervertretungen geschaffen und bei Umstrukturierungen zeitnah an die neuen Strukturen angepasst werden können<sup>102</sup>. Dafür sieht § 3 Abs. 1 BetrVG die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrates, die Zusammenfassung von Betrieben, die Bildung von Spartenbetriebsräten sowie die Bestimmung anderer Arbeitnehmervertretungsstrukturen, zusätzlicher Arbeitsgemeinschaften und zusätzlicher Arbeitnehmervertretungen vor. Davon haben laut einer Umfrage bis zum Frühjahr 2005 bereits 31% der Unternehmen in Deutschland Gebrauch gemacht<sup>103</sup>. Die Gestaltungsmöglichkeiten gemäß § 3 BetrVG wirken sich dabei auf das Betriebsverfassungsorgan *Gesamtbetriebsrat* unterschiedlich aus und werden deshalb nachfolgend einzeln betrachtet.

#### a. Unternehmenseinheitlicher Betriebsrat (§ 3 Abs. 1 Nr. 1a BetrVG)

Durch Tarifvertrag kann anstelle der gesetzlich vorgesehenen Arbeitnehmervertretungen die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrates bestimmt werden, § 3 Abs. 1 Nr. 1a BetrVG. Gesetzliche Voraussetzungen sind das Bestehen mehrerer Betriebe und die begründete Annahme, dass dadurch die Bildung von Betriebsräten erleichtert oder einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer gedient wird. Mit dieser Möglichkeit wollte der Gesetzgeber insbesondere für kleinere Unternehmen bessere Voraussetzungen für die

---

<sup>101</sup> Betriebsverfassungs-Reformgesetz vom 23.07.2001, BGBl I 2001, S. 1852 ff.

<sup>102</sup> Begründung des Regierungsentwurfes zum BetrVerf-Reformgesetz, BT-Drucksache 14/5741, S. 33.

<sup>103</sup> Behrens, WSI-Mitteilungen 2005, S. 638 ff. (639) zur Auswertung der 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/2005 der Hans Böckler Stiftung.



Betriebsratswahl schaffen<sup>104</sup>. Soweit in dem Unternehmen keine tarifliche Regelung dieser Art besteht und auch kein anderer Tarifvertrag gilt, kann die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrates unter den genannten Voraussetzungen durch Betriebsvereinbarung geregelt werden, § 3 Abs. 2 BetrVG. Besteht auch diese Möglichkeit mangels Betriebsrates nicht, so können gemäß § 3 Abs. 3 BetrVG die Arbeitnehmer selbst mit Stimmenmehrheit die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrates beschließen.

Die Bildung eines solchen unternehmenseinheitlichen Betriebsrates führt zu einer einstufigen Arbeitnehmervertretung für das Unternehmen. Sie ersetzt damit in Unternehmen mit mehreren betriebsratsfähigen Betrieben die einzelnen Betriebsräte und den Gesamtbetriebsrat<sup>105</sup>.

b. Zusammenfassung von Betrieben (§ 3 Abs. 1 Nr. 1b BetrVG)

Vom unternehmenseinheitlichen Betriebsrat zu unterscheiden ist die in § 3 Abs. 1 Nr. 1b BetrVG vorgesehene Möglichkeit, Betriebe zusammenzufassen. Damit ist nicht die Zusammenfassung der unternehmerischen Organisation gemeint. Gemeint ist vielmehr, dass die so zusammengefassten Organisationseinheiten gemäß § 3 Abs. 5 Satz 1 BetrVG als ein Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes gelten<sup>106</sup>. Möglich ist diese Zusammenfassung gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nur in Unternehmen mit mehreren Betrieben und nur, wenn dadurch die Bildung von Betriebsräten erleichtert wird oder sie einer sachgerechten Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen dient.

---

<sup>104</sup> Begründung des Regierungsentwurfes zum BetrVerf-Reformgesetz, BT-Drucksache 14/5741, S. 33.

<sup>105</sup> Richardi/*Richardi* § 3 Rn 19 und Richardi/*Annuß* § 47 Rn. 4; Kort, AG 2003, S. 13 ff. (18); DKK-*Trümner* § 3 Rn. 23; WP/*Preis*, BetrVG, § 3 Rn. 12; Begründung des Regierungsentwurfes zum BetrVerf-Reformgesetz, BT-Drucksache 14/5741, S. 34.

<sup>106</sup> Fitting § 3 Rn. 33.

Wegen dem von § 1 BetrVG abweichenden Betriebsverständnis bei der Zusammenfassung von Betrieben im Sinne des § 3 Abs. 1 Nr. 1b BetrVG verändert sich auch die Zusammensetzung der danach zu bildenden Betriebsräte. An der betriebsverfassungsgesetzlichen, nach Repräsentationsebenen gegliederten Struktur der Arbeitnehmervertretung ändert das aber nichts. Bestehen in einem Unternehmen mehrere - gegebenenfalls gemäß den vereinbarten Betriebsstrukturen zusammengesetzte - Betriebsräte, so ist auch in diesen Fällen auf der Unternehmensebene gemäß § 47 Abs. 1 BetrVG ein Gesamtbetriebsrat aus den Mitgliedern dieser Betriebsräte zu errichten<sup>107</sup>.

c. Spartenbetriebsräte (§ 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG)

Als weitere Möglichkeit einer vom Gesetz abweichenden Organisationseinheit sieht § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG die Bildung von Spartenbetriebsräten vor, wenn dies der sachgerechten Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrates dient. Voraussetzung ist ein nach Sparten, das heißt nach produkt- oder projektbezogenen Geschäftsbereichen, organisiertes Unternehmen oder organisierter Konzern, bei dem die Leitung der Sparte Entscheidungen auch in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten trifft, § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Der Spartenbetriebsrat ist folglich die auf eine Sparte, also den nach Produkten oder Projekten abgrenzbaren Geschäftsbereich, bezogene Arbeitnehmervertretung.

Für die einzelnen Betriebe der Sparte sind wegen andernfalls auf derselben Ebene bestehender Doppelstrukturen der Arbeitnehmervertretungen und damit verbundener Zuständigkeitsprobleme darüber hinaus keine Betriebsräte in den einzelnen Betrieben der Sparte zu bilden<sup>108</sup>. Dafür spricht auch, dass gemäß § 3 Abs. 4 BetrVG mit der Wahl des gewillkürten Spartenbetriebsrates das Amt eines gesetzlichen Betriebsrates endet<sup>109</sup>,

---

<sup>107</sup> Kort, AG 2003, S. 13 ff. (18); Richardi/*Richardi* § 3 Rn. 20; DKK-*Trümmer* § 3 Rn. 25.

<sup>108</sup> LAG Hessen 21.04.2005, Bibliothek BAG sowie unter juris abrufbar.

<sup>109</sup> Rolf, S. 21.

beide Organe also nicht nebeneinander bestehen. Nicht ausgeschlossen ist die Bildung von Betriebsräten aber für die keiner Sparte zugehörigen Betriebe des Unternehmens<sup>110</sup>. Andernfalls wären deren Arbeitnehmer gar nicht vertreten.

Umstritten und höchststrichterlich bislang nicht entschieden, ist die Frage, ob die Bildung von Spartenbetriebsräten auf die unterste Repräsentationsebene beschränkt ist oder ob auch auf Unternehmens- und Konzernebene Gestaltungsmöglichkeiten gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bestehen. Hauptargument der das zutreffend ablehnenden Ansicht<sup>111</sup> ist der Wortlaut des § 3 Abs. 5 Satz 1 BetrVG, wonach die gemäß Abs. 1 Nr. 1 - 3 BetrVG gebildeten Organisationseinheiten ausschließlich als Betriebe im Sinne des BetrVG gelten. Daraus folgt deren Beschränkung auf die unterste Repräsentationsebene, nämlich die des Betriebes. Dem entspricht auch die Begründung zum Regierungsentwurf, wonach die Neuregelung des § 3 BetrVG "die starre Anbindung des Betriebsrates an den Betrieb als ausschließliche Organisationsbasis [lösen]" soll<sup>112</sup>. Deren Wortlaut macht dies in zweierlei Hinsicht deutlich. Zum einen spricht er ausschließlich vom Betrieb und nicht von Unternehmen oder Konzern, obwohl das BetrVG hinsichtlich der Mitbestimmung alle drei Organisationsebenen kennt und unterscheidet. Zum anderen ist eindeutig von der Organisationsbasis die Rede. Teilweise<sup>113</sup> wird diese ablehnende Ansicht auch auf den Wortlaut des § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG gestützt, der ausdrücklich nur von Spartenbetriebsräten spricht. Die gegenteilige Ansicht<sup>114</sup>, die spartenbezogene Gestaltungsmöglichkeiten gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG auch oberhalb der untersten Ebene bejaht, stützt sich ebenfalls auf die Begründung zum Regierungsentwurf<sup>115</sup>. Danach können, wenn einer Sparte mehrere Unternehmen angehören, auch unternehmensübergreifende Spartenbetriebsräte und

---

<sup>110</sup> So auch Friese, RdA 2003, S. 92 ff. (96, dort Fußnote 54).

<sup>111</sup> Thüsing, ZIP 2003, S. 693 ff. (703, 704); GK-Kraft/Franzen, § 3, Rn. 17; Kort, AG 2003, S. 13 (20).

<sup>112</sup> Begründung des Regierungsentwurfes zum BetrVerf-Reformgesetz, BT-Drucksache 14/5741, S. 33.

<sup>113</sup> Kania/Klemm, RdA 2006, S. 22 ff. (26).

<sup>114</sup> LAG Hessen 21.04.2005, Bibliothek BAG sowie unter juris abrufbar; ArbG Frankfurt 24.05.2006, NZA-RR 2007, S. 25 (nur Leitsatz) sowie als Volltext unter juris abrufbar; Friese, RdA 2003, S. 92 (95); HWK/Gaul § 3 Rn. 14.

<sup>115</sup> Begründung des Regierungsentwurfes zum BetrVerf-Reformgesetz, BT-Drucksache 14/5741, S. 34.

Spartengesamtbetriebsräte gebildet werden. Im Gesetzeswortlaut finden sich diese Begrifflichkeiten – bezeichnenderweise - jedoch nicht wieder.

Für den Gesamtbetriebsrat im Sinne des § 47 BetrVG wirken sich die dargestellten Ansichten unterschiedlich aus. Folgt man der ablehnenden Ansicht, wird der Gesamtbetriebsrat von den gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG gebildeten Spartenbetriebsräten nicht verdrängt, da diese nur auf der untersten Organisationsebene bestehen. Der gegebenenfalls auf der Unternehmensebene gemäß § 47 BetrVG zu errichtende Gesamtbetriebsrat setzt sich dann teilweise oder ausschließlich aus Mitgliedern der Spartenbetriebsräte zusammen. Setzt er sich ausschließlich aus Mitgliedern der Spartenbetriebsräte zusammen, weil es im Unternehmen nur Spartenbetriebsräte gibt, kann insoweit auch von einem Spartengesamtbetriebsrat gesprochen werden<sup>116</sup>. Besteht der Gesamtbetriebsrat hingegen nur teilweise aus Mitgliedern der Spartenbetriebsräte, weil im Unternehmen nicht alle Betriebe einer Sparte zugeordnet sind und es deshalb auch sonstige Betriebsräte gibt, so umfasst er alle im Unternehmen bestehenden Betriebsräte und Spartenbetriebsräte. Einen gesonderten Spartengesamtbetriebsrat kann es daneben nicht geben<sup>117</sup>. Dafür fehlt jegliche Rechtsgrundlage.

Bejaht man demgegenüber eine Gestaltungsmöglichkeit nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG auch für die höheren Organisationsebenen, so würde ein auf der Unternehmensebene gebildeter Spartengesamtbetriebsrat einen Unternehmensgesamtbetriebsrat im Sinne des § 47 BetrVG verdrängen und an dessen Stelle treten<sup>118</sup>. Andernfalls wären Doppelstrukturen und damit verbundene Unklarheiten bei der Zuständigkeit die Folge und stünden einer sachgerechten Arbeitnehmervertretung entgegen. *Friese*<sup>119</sup> hält es hingegen nicht für zwingend, dass die gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG gebildeten

---

<sup>116</sup> Ebenso Richardi/*Richardi* § 3 Rn 32.

<sup>117</sup> Richardi/*Richardi* § 3 Rn 32.

<sup>118</sup> HWK/*Gaul* § 3 Rn. 14.

<sup>119</sup> Friese, RdA 2003, 92 ff. (96, 97).

spartenbezogenen Betriebsverfassungsorgane die gesetzlichen ablösen. Um aber ein auch ihrer Meinung nach daraus resultierendes Kompetenzgerangel zu vermeiden, müssten die Parteien im Rahmen der Vereinbarung die Zuständigkeiten der bestehenden Vertretungsorgane eindeutig festlegen<sup>120</sup>.

d. Andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG)

Das BetrVG eröffnet den Tarifvertragsparteien gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG als weitere Regelungsmöglichkeit zusätzlich zu den in Nr. 1 (unternehmenseinheitlicher Betriebsrat und Zusammenfassung von Betrieben) und Nr. 2 (Spartenbetriebsrat) genannten Fällen die Möglichkeit, andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen zu bilden. Dies soll insbesondere dort eine "wirksame und zweckmäßige Interessenvertretung der Arbeitnehmer [gewährleisten], wo dies auf Grund von Sonderformen der Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation oder der Zusammenarbeit von Unternehmen in rechtlicher oder tatsächlicher Hinsicht generell mit besonderen Schwierigkeiten verbunden ist"<sup>121</sup>. Soweit es einer wirksamen und zweckmäßigen Arbeitnehmervertretung dient, können die Tarifvertragsparteien danach eine an diesem Zweck ausgerichtete und der individuellen Unternehmensstruktur angepasste Vertretungsorganisation, beispielsweise die Bildung eines Standortbetriebsrates<sup>122</sup>, schaffen. Die so gebildeten Organisationseinheiten sind gemäß § 3 Abs. 5 BetrVG als Betriebe im Sinne des BetrVG anzusehen, auf deren Arbeitnehmervertretungen die für Betriebsräte geltenden Vorschriften Anwendung finden.

Sofern die nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG vereinbarte andere Arbeitnehmervertretungsstruktur die der betriebsverfassungsgesetzlichen Konzeption zugrunde liegende Mehrstufigkeit nach Betriebs-, Unternehmens- und Konzernebene

---

<sup>120</sup> Friese, RdA 2003, 92 ff. (96, 97).

<sup>121</sup> Begründung des Regierungsentwurfes zum BetrVerf-Reformgesetz, BT-Drucksache 14/5741, S. 34.

<sup>122</sup> BAG 10.11.2004, AP Nr. 4 zu § 3 BetrVG 1972.

beibehält, wird dadurch die Bildung eines Gesamtbetriebsrates nicht ausgeschlossen<sup>123</sup>. Das folgt wiederum aus § 3 Abs. 5 BetrVG, der nach zutreffender Ansicht<sup>124</sup> ausschließlich an die unterste Repräsentationsebene anknüpft. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann danach nur die Vertretungsebene *Betrieb* verdrängt werden. Nicht ersetzt werden hingegen die Vertretungsebenen *Unternehmen* und *Konzern* als die Anknüpfungseinheiten für den Gesamt- bzw. den Konzernbetriebsrat. Folglich werden diese durch die Vereinbarung einer anderen Arbeitnehmervertretungsstruktur gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG nicht verdrängt<sup>125</sup>. Allerdings bleibt es den Tarif- bzw. den Betriebsparteien unbenommen, statt einer dreistufigen eine zwei- oder einstufige Interessenvertretung vorzusehen<sup>126</sup>. Im Falle einer nur einstufigen und damit ausschließlich betriebsbezogenen Interessenvertretung kann es keinen Gesamtbetriebsrat geben, da es keinen Anknüpfungspunkt für dessen Bildung gibt. Bleibt es nach der Vereinbarung hingegen bei einem mindestens zweistufigen Repräsentationsmodell, so kann der Gesamtbetriebsrat wegen der gemäß § 3 Abs. 5 BetrVG auf die Betriebsebene beschränkten Gestaltungsmöglichkeit nicht ersetzt oder verdrängt werden. Soweit darüber hinausgehende Gestaltungsmöglichkeiten angenommen werden, ist dies wegen des eindeutigen Wortlautes des § 3 Abs. 5 BetrVG abzulehnen. Das Gegenargument<sup>127</sup>, wonach § 3 Abs. 5 BetrVG lediglich eine klarstellende Funktion in der Weise zukomme, dass die neu geschaffenen Strukturen, etwa hinsichtlich der Anzahl ihrer Mitglieder, wie die Vertretungsorgane nach dem BetrVG zu behandeln seien, überzeugt angesichts des eindeutigen Wortlautes nicht.

---

<sup>123</sup> Fitting § 3 Rn. 51.

<sup>124</sup> Rolf, S.20 f., 22 f., 27; Thüsing, ZIP 2003, S. 693 (703, 704).

<sup>125</sup> Rolf, S. 27; Thüsing, ZIP 2003, 693 (703,704).

<sup>126</sup> Begründung des Regierungsentwurfes zum BetrVerf-Reformgesetz, BT-Drucksache 14/5741, S. 34.

<sup>127</sup> Kania/Klemm, RdA 2006, S. 22 ff. (24).

e. Arbeitsgemeinschaften (§ 3 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG)

Als zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Gremien, die durch Tarifvertrag oder, wenn keine tariflichen Regelungen getroffen sind und kein anderer Tarifvertrag gilt, durch Betriebsvereinbarung, bestimmt werden können, nennt das Gesetz in § 3 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG Arbeitsgemeinschaften. Dabei handelt es sich um Einrichtungen, die der unternehmensübergreifenden Zusammenarbeit der Arbeitnehmervertretungen dienen, nicht aber um zusätzliche Mitbestimmungsorgane<sup>128</sup>. Sie greifen nicht in die betriebsverfassungsrechtliche Organisationsstruktur der Arbeitnehmervertretungen ein und verdrängen diese, insbesondere den Gesamtbetriebsrat, folglich nicht.

f. Zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Arbeitnehmervertretungen (§ 3 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG)

Auch die Errichtung zusätzlicher Arbeitnehmervertretungen kann gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung bestimmt werden, wenn diese die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern erleichtern. Diese zusätzlichen Vertretungsorgane können auf betrieblicher, aber auch auf überbetrieblicher Ebene gebildet werden. Dabei ersetzen sie die bestehenden Arbeitnehmervertretungen jedoch nicht, was sich bereits daraus ergibt, dass sie nach dem Gesetzeswortlaut des § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG *zusätzliche* Arbeitnehmervertretungen sind. Sie beeinflussen auch nicht die Zusammensetzung und Struktur der bestehenden Arbeitnehmervertretungen, weil ihre Mitglieder gegenüber dem Arbeitgeber keinerlei Vertretungs- und Mitwirkungsbefugnisse haben<sup>129</sup>. Die Bildung zusätzlicher betriebsverfassungsrechtlicher Arbeitnehmervertretungen im Sinne des § 3 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG hat somit keine Auswirkungen auf den Gesamtbetriebsrat.

---

<sup>128</sup> Begründung des Regierungsentwurfes zum BetrVerf-Reformgesetz, BT-Drucksache 14/5741, S. 34.

<sup>129</sup> Rolf, S. 4; Fitting § 3 Rn. 58; Engels/Trebinger/Löhr-Steinhaus, DB 2001, S. 532 ff. (533); GK-Kraft Rn. 30; DKK-Trümmer § 3 Rn. 97.

#### 4. Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (§§ 72, 73 BetrVG)

Die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, ebenso wie der Gesamtbetriebsrat, auf der Unternehmensebene angesiedelt und grenzt sich dadurch von den Repräsentationsorganen auf der Betriebs- und der Konzernebene, nämlich der Jugend- und Auszubildendenvertretung bzw. der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung, ab. Sie ist bei Bestehen mehrerer Jugend- und Auszubildendenvertretungen im Unternehmen zwingend zu bilden, § 72 Abs. 1 BetrVG. Es handelt sich somit ebenfalls um ein obligatorisches Betriebsverfassungsorgan. Anders als der Gesamtbetriebsrat vertritt die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung aber speziell und ausschließlich die Interessen der Auszubildenden und Jugendlichen im Unternehmen. Beide Betriebsverfassungsorgane verdrängen einander deshalb nicht, sondern bestehen nebeneinander, wobei die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung keine eigenständigen Mitwirkungs- und Vertretungsrechte gegenüber dem Arbeitgeber besitzt. Sie kann diese vielmehr nur über den Gesamtbetriebsrat durchsetzen<sup>130</sup>. Die (Gesamt-) Jugend- und Auszubildendenvertretung kann mit dem Arbeitgeber keine Betriebsvereinbarungen schließen und diesem gegenüber keine Beschlüsse fassen<sup>131</sup>. Mitbestimmungsrechte haben nur der Betriebsrat, der Gesamtbetriebsrat und der Konzernbetriebsrat<sup>132</sup>. Um die Interessen der Auszubildenden und Jugendlichen gegenüber dem Arbeitgeber vertreten zu können, ist die Gesamt- Jugend- und Auszubildendenvertretung insoweit an die Existenz eines Gesamtbetriebsrates geknüpft und von diesem abhängig.

---

<sup>130</sup> Schaub/Koch ArbR-Hdb. § 228 Rn. 1; Fitting § 72 Rn. 9, 11.

<sup>131</sup> ErfK/Eisemann/Koch § 60 Rn. 3.

<sup>132</sup> Fitting § 60 Rn. 4.



## 5. Gesamtschwerbehindertenvertretung (§ 97 Abs. 1 Satz 1 SGB IX)

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung ist eine dem Gesamtbetriebsrat gleichwertige<sup>133</sup>, ebenfalls auf Unternehmensebene angesiedelte, aber auf die schwerbehinderten Arbeitnehmer beschränkte Interessenvertretung. Sie ist gemäß § 97 Abs. 7 i.V.m. § 95 SGB IX gegenüber dem Gesamtbetriebsrat berechtigt, an dessen Sitzungen, sämtlichen seiner Besprechungen mit dem Arbeitgeber und an den Betriebsräteversammlungen teilzunehmen.

In Abgrenzung zur Zuständigkeit der Schwerbehindertenvertretungen ist ihre Kompetenz gemäß § 97 Abs. 6 SGB IX auf Angelegenheiten beschränkt, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe des Arbeitgebers betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe nicht geregelt werden können, sowie für diejenigen schwerbehinderten Menschen, für deren Betrieb keine Schwerbehindertenvertretung gewählt wurde. Dabei ist die Gesamtschwerbehindertenvertretung in ihrer Entstehung vom Gesamtbetriebsrat insoweit abhängig, als die Errichtung eines solchen Voraussetzung für ihre Wahl ist<sup>134</sup>. Ist diese Voraussetzung erfüllt, besteht also ein Gesamtbetriebs- bzw. Gesamtpersonalrat, so ist die Errichtung der Gesamtschwerbehindertenvertretung gemäß dem Wortlaut des § 97 Abs. 1 SGB IX allerdings auch zwingend<sup>135</sup>. Diese Bindung ist indes nur auf den Zeitpunkt der Wahl beschränkt, so dass der spätere Wegfall des Gesamtbetriebs- bzw. Gesamtpersonalrates dem Fortbestand der bereits amtierenden Gesamtschwerbehindertenvertretung nicht entgegensteht<sup>136</sup>.

---

<sup>133</sup> GK-SGB IX/Schimanski § 97 Rn. 12.

<sup>134</sup> Masuch in Hauck/Noftz § 97 SGB IX Rn. 4; GK-SGB IX/Schimanski § 97 Rn. 9; vgl. zur insoweit der heutigen Regelung entsprechenden früheren Bestimmung des § 24 Abs. 1 Schwerbehindertengesetz die Begründung des Regierungsentwurfs zum Ersten Gesetz zur Änderung des Schwerbehindertengesetzes, BT-Drucksache 10/3138, S. 23.

<sup>135</sup> GK-SGB IX/Schimanski § 97 Rn. 10; Masuch in Hauck/Noftz § 97 SGB IX Rn. 4.

<sup>136</sup> GK-SGB IX/Schimanski § 97 Rn. 12; Masuch in Hauck/Noftz § 97 SGB IX Rn. 4.

## 6. Gesamtsprecherausschuss (§ 16 SprAuG)

Der Gesamtsprecherausschuss ist, wie auch der Gesamtbetriebsrat, ein eigenständiges Repräsentationsorgan auf der Unternehmensebene<sup>137</sup>. Beide Organe unterscheiden sich in personeller Hinsicht durch die Zuordnung ihrer Mitglieder entweder zu den leitenden Angestellten oder den Arbeitnehmern. Dementsprechend ist auch ihr Zweck und Tätigkeitsbereich voneinander abzugrenzen. Während der Gesamtbetriebsrat die Interessen der Arbeitnehmer wahrnimmt, ist der Gesamtsprecherausschuss für die Interessenvertretung der leitenden Angestellten zuständig. Zur Begriffsbestimmung des leitenden Angestellten verweist § 1 Abs. 1 SprAuG ausdrücklich auf § 5 Abs. 3 BetrVG. Wer danach leitender Angestellter ist, unterfällt gemäß dieser Vorschrift nicht den Regelungen des BetrVG und wird deshalb nicht von den darin vorgesehenen Repräsentationsorganen vertreten. Dadurch war bis zum Inkrafttreten des SprAuG am 01.01.1989 für die leitenden Angestellten gesetzlich kein sie vertretendes Mitbestimmungsorgan vorgesehen. "Da die leitenden Angestellten nicht als einzige Arbeitnehmergruppe im Unternehmen von einer gemeinsamen Wahrnehmung ihrer Interessen ausgeschlossen sein dürfen"<sup>138</sup>, sah das SprAuG Interessenvertretungen auch für die leitenden Angestellten vor. Der gemäß § 18 Abs. 1 SprAuG für die betriebsübergreifenden Belange zuständige Gesamtsprecherausschuss ist dabei in Anlehnung an den Gesamtbetriebsrat konzipiert. So setzt er sich aus den einzelnen Sprecherausschüssen zusammen und ist, wenn in einem Unternehmen mehrere dieser Sprecherausschüsse bestehen, zwingend zu errichten, § 16 Abs. 1 SprAuG. Ebenso wenig wie der Gesamtbetriebsrat hat der Gesamtsprecherausschuss eine feste Amtszeit. Vielmehr ist er eine Dauereinrichtung<sup>139</sup>, die nur bei Wegfall seiner Errichtungsvoraussetzungen endet.

Die Abgrenzung des Gesamtsprecherausschusses zum Gesamtbetriebsrat ergibt sich somit klar aus dessen ausschließlicher Geltung für leitende Angestellte.

---

<sup>137</sup> ErfK/Oetker §§ 16 - 19 SprAuG Rn. 1.

<sup>138</sup> BT-Drucksache 11/2503, S. 26.

<sup>139</sup> BT-Drucksache 11/2503, S. 40; HWK/Annufß/Girlich §§ 16 – 19 SprAuG Rn.1; ErfK/Oetker §§ 16 – 19 SprAuG Rn. 5.

## 7. Gesamtpersonalrat

Auch der Gesamtpersonalrat unterscheidet sich vom Gesamtbetriebsrat durch seinen Anwendungsbereich, der sich ausschließlich auf die Interessenvertretung der Mitarbeiter im öffentlichen Dienst beschränkt. Als öffentlicher Dienst gelten gemäß § 130 BetrVG Verwaltungen und Betriebe des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Auf diese findet das BetrVG ausdrücklich keine Anwendung, § 130 BetrVG, so dass eine Repräsentation der Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes in den betriebsverfassungsgesetzlichen Organen kraft eindeutiger gesetzlicher Abgrenzung ausgeschlossen ist.

## III. Abgrenzung bei Auslandsbezug

Aufgrund des Territorialitätsprinzips ist der Anwendungsbereich des BetrVG auf das geographische Gebiet der Bundesrepublik Deutschland beschränkt und kann außerhalb von dessen Grenzen keine Gültigkeit beanspruchen<sup>140</sup>. Als Betriebsverfassungsorgan im Sinne des BetrVG gilt das auch für den Gesamtbetriebsrat mit der Folge, dass dieser nur Arbeitnehmer inländischer Betriebe repräsentieren kann<sup>141</sup>. In Zeiten der Globalisierung und insbesondere des innereuropäischen Zusammenwachsens sind die Unternehmen aber häufig grenzüberschreitend aufgebaut. So haben deutsche Unternehmen oftmals nicht nur in Deutschland, sondern auch in verschiedenen anderen Staaten Betriebe. Um dieser Entwicklung zu vermehrt grenzüberschreitender Tätigkeit der Unternehmen auch im Hinblick auf die Arbeitnehmerinteressen gerecht zu werden, wurden Arbeitnehmervertretungen auf europäischer Ebene eingeführt. Das ist zum einen der Europäische Betriebsrat und zum anderen der SE-Betriebsrat für die Gesellschaftsform der Societas Europaea, der Europäischen Aktiengesellschaft.

---

<sup>140</sup> BAG 21.08.2007, AP Nr. 60 zu § 1 BetrAVG.

<sup>141</sup> Küttner/Reinecke, Nr. 202 Gesamtbetriebsrat Rdnr. 7.

## 1. Europäischer Betriebsrat

Die Einführung des Europäischen Betriebsrates basiert auf der EU-Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen<sup>142</sup> und wurde mit dem Gesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG) 1996 in deutsches Recht umgesetzt. Das deutsche EBRG ist dabei nur anwendbar, wenn sich die zentrale Leitung des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe in der Bundesrepublik Deutschland befindet, § 2 EBRG. Andernfalls findet das Umsetzungsrecht des jeweiligen Staates der zentralen Leitung Anwendung. Durch den europäischen Betriebsrat wird die länderübergreifende Arbeitnehmerbeteiligung bei gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen und Unternehmensgruppen gesichert<sup>143</sup>. Die Beteiligungsrechte sind allerdings auf Unterrichts- und Anhörungsansprüche beschränkt, § 1 EBRG. Echte Mitbestimmungsrechte bestehen nach der gesetzlichen Regelung nicht<sup>144</sup>.

Anknüpfungspunkt für die Bildung und Beteiligung eines europäischen Betriebsrates sind gemäß § 2 Abs. 1 EBRG gemeinschaftsweit tätige Unternehmen mit Sitz im Inland und gemeinschaftsweit tätige Unternehmensgruppen mit Sitz des herrschenden Unternehmens im Inland. Dabei erstreckt sich die Zuständigkeit des Europäischen Betriebsrates gemäß § 31 EBRG ausschließlich auf Angelegenheiten, die mindestens zwei Betriebe oder zwei Unternehmen in verschiedenen Mitgliedsstaaten betreffen, sich also grenzüberschreitend auswirken. Im Gegensatz dazu sind die Kompetenzen der inländischen Betriebsverfassungsorgane auf das Bundesgebiet und sich bundesweit auswirkende Angelegenheiten beschränkt.

---

<sup>142</sup> Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22.09.1994, ABIEG Nr. L 254 vom 30.09.1994, S. 64 ff.

<sup>143</sup> Küttner/Eisemann Nr. 172 Rn. 1; DKK-Däubler § 1 EBRG Rn. 2.

<sup>144</sup> Schaub/Koch ArbR-Hdb. § 256 Rn. 2; das schließt indes eine im Einzelfall "freiwillige", über die Beratung hinausgehende Funktion des Europäischen Betriebsrates nicht aus, vgl. DKK-Däubler Vorbem. EBRG Rn. 25.

Der europäische Betriebsrat besteht deshalb neben den inländischen Arbeitnehmervertretungen und schließt diese, insbesondere einen Gesamtbetriebsrat, nicht aus.

## 2. SE-Betriebsrat

Das Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gesellschaft (SE-Beteiligungsgesetz - SEBG) vom 22.12.2004 regelt in Umsetzung der europäischen Richtlinie zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer<sup>145</sup> die Mitbestimmung bei einer in der Bundesrepublik Deutschland ansässigen Europäischen Aktiengesellschaft. Dabei unterscheidet es zwischen der Arbeitnehmerbeteiligung im SE-Betriebsrat und der Unternehmensmitbestimmung im Aufsichts- bzw. Verwaltungsorgan der SE. Für die Abgrenzung zum betriebsverfassungsgesetzlichen Gesamtbetriebsrat kommt es insoweit ausschließlich auf den SE-Betriebsrat als dem Organ der betrieblichen Mitbestimmung an. Dieser setzt sich gemäß § 23 Abs. 1 Satz 2 SEBG aus Arbeitnehmern der SE, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe zusammen, und zwar proportional zum Anteil der im jeweiligen Mitgliedsstaat, in dem die SE vertreten ist, beschäftigten Arbeitnehmer<sup>146</sup>.

Zuständig ist der SE-Betriebsrat für Angelegenheiten, welche die SE selbst, eine ihrer Tochtergesellschaften oder einen ihrer Betriebe in einem anderen Mitgliedsstaat betreffen oder die über die Befugnisse der zuständigen Organe auf der Ebene des einzelnen Mitgliedsstaates hinausgehen, § 27 SEBG. Dabei fallen Beteiligungsrechte, die sich ausschließlich auf eine ausländische Tochtergesellschaft oder ausschließlich inländische Betriebe beziehen, mithin keine grenzüberschreitenden Fragen betreffen, nicht in die Zuständigkeit des SE-Betriebsrates. Der Wortlaut des § 27 SEBG, der eine alternative Betroffenheit der SE und einer ihrer Tochtergesellschaften oder Betriebe

---

<sup>145</sup> Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 08.10.2001, ABIEG Nr. L 294 vom 10.11.2001, S. 22 ff.

<sup>146</sup> Kienast in Jannott/Frodermann § 13 Rn. 229.

ausreichen lässt, beruht insoweit auf einem Übersetzungsfehler<sup>147</sup>. Auch nach der Gesetzesbegründung<sup>148</sup> ist die Zuständigkeit des SE-Betriebsrates einzig auf grenzüberschreitende Sachverhalte beschränkt und unterscheidet sich dadurch von den Kompetenzen der Arbeitnehmervertretungen gemäß den inländischen Mitbestimmungsgesetzen, insbesondere dem BetrVG. Deren Beteiligungsrechte bleiben gemäß § 47 Abs. 1 SEBG ausdrücklich unberührt und neben denen eines SE-Betriebsrates anwendbar. Ein SE-Betriebsrat verdrängt die nach dem BetrVG bestehenden Betriebsräte und Gesamtbetriebsräte somit nicht, sondern tritt ergänzend neben sie<sup>149</sup>. Gemäß § 47 Abs. 2 SEBG bleiben die betriebsverfassungsrechtlichen Vertretungsstrukturen selbst dann bestehen, wenn die an der Gründung beteiligte Gesellschaft mit Sitz im Inland durch die Gründung der SE als eigenständige juristische Person erlischt. Ausgeschlossen ist neben einem SE-Betriebsrat wegen der sich in aller Regel<sup>150</sup> überschneidenden Zuständigkeiten aber ein europäischer Betriebsrat nach dem EBRG<sup>151</sup>.

---

<sup>147</sup> Thüsing, ZIP 2006, S. 1469 ff. (1475, 1476).

<sup>148</sup> Begründung des Regierungsentwurfes zum SEBG, BT-Drucksache 15/3405, S. 53.

<sup>149</sup> Begründung des Regierungsentwurfes zum SEBG, BT-Drucksache 15/3405, S. 57; Lambach, RIW 2005, S. 161 ff (166).

<sup>150</sup> Das gilt gemäß § 47 Abs. 1 Nr. 2 SEBG nicht, wenn das besondere Verhandlungsgremium die Nichtaufnahme oder den Abbruch der Verhandlungen gemäß § 16 SEBG beschließt und dadurch die Anwendung des EBRG herbeiführt.

<sup>151</sup> Begründung des Regierungsentwurfes zum SEBG, BT-Drucksache 15/3405, S. 57; Kienast in Jannott/Frodermann § 13 Rn. 416.

## **C. Zusammensetzung, Dauer und Beendigung des Gesamtbetriebsrates**

Hinsichtlich seiner Zusammensetzung, Dauer und Beendigung unterscheidet sich der Gesamtbetriebsrat als die Arbeitnehmervertretung auf Unternehmensebene erheblich vom Betriebsrat als der Arbeitnehmervertretung auf Betriebsebene. So besteht im Gegensatz zum Betriebsrat beim Gesamtbetriebsrat eine Pflicht, diesen zu errichten, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen dafür vorliegen. Er ist eine Dauereinrichtung ohne festgelegte Amtszeit und seine Mitglieder werden nicht gewählt, sondern von den Betriebsräten entsandt.

### **I. Der Gesamtbetriebsrat als obligatorisches Betriebsverfassungsorgan**

Die Errichtung des Gesamtbetriebsrates ist nach der gesetzlichen Konzeption der §§ 47 ff. BetrVG bei Vorliegen der darin genannten Voraussetzungen zwingend<sup>152</sup>. Sie hängt - anders als beim Betriebsrat und beim Konzernbetriebsrat - nicht von einer Initiative der Arbeitnehmer ab und steht nicht, wie noch nach der Gesetzeslage im BetrVG 1952, zur Disposition der Betriebsräte<sup>153</sup>. Während es gemäß § 46 BetrVG 1952<sup>154</sup> für die Bildung des Gesamtbetriebsrates einer entsprechenden freiwilligen Beschlussfassung der Betriebsräte bedurfte, ist es nach heutiger Rechtslage eine zwingende Pflicht der Betriebsräte, den Gesamtbetriebsrat zu errichten<sup>155</sup>. Hintergrund ist die Gewährleistung einer effektiven Vertretung der Arbeitnehmerinteressen im Hinblick auf wichtige, die Arbeitnehmer betreffende Entscheidungen, die „nicht auf der betrieblichen, sondern auf der Ebene der Unternehmensleitung getroffen werden“<sup>156</sup>. Dadurch werden

---

<sup>152</sup> HaKo-BetrVG/Düwell § 47 Rn. 1; DKK-Trittin § 47 Rn. 4; Fitting § 47 Rn. 3; Schmelcher, Festschrift für Gaul, S. 497 ff. (497).

<sup>153</sup> Siehe unter A.II.

<sup>154</sup> BGBl. I 1952, S. 681 ff.

<sup>155</sup> GK/Kreutz § 47 Rn. 29; Richardi/Annunzi Vorbemerkung zum Fünften Abschnitt Rn. 1.

<sup>156</sup> Begründung zum RegEntwurf, BR-Drucksache 715/70, S. 42; Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung, BT-Drucksache VI/2729, S. 13.

Regelungsdefizite im Hinblick auf unternehmensbezogene Sachverhalte und die Koordination sowie der Ausgleich der betrieblichen Interessen ermöglicht<sup>157</sup>. Die gesetzliche Konzeption des Gesamtbetriebsrates als obligatorisch zu bildendes Betriebsverfassungsorgan steht von dieser Errichtungspflicht abweichenden tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen entgegen<sup>158</sup>. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann lediglich die Mitgliederzahl abweichend von den gesetzlichen Vorgaben geregelt werden, § 47 Abs. 4 und 5 BetrVG.

Verstößt ein Betriebsrat gegen seine Verpflichtung, an der Errichtung des Gesamtbetriebsrates mitzuwirken, so begründet das eine seine Auflösung rechtfertigende grobe Amtspflichtverletzung im Sinne des § 23 Abs. 1 BetrVG<sup>159</sup>.

## II. Die Voraussetzungen für die Bildung des Gesamtbetriebsrates

Gemäß § 47 Abs. 1 BetrVG ist ein Gesamtbetriebsrat zu errichten, wenn in einem Unternehmen mehrere Betriebsräte bestehen. Weiterer Voraussetzungen bedarf es nicht, insbesondere kommt es nicht auf ein tatsächliches Bedürfnis für die Errichtung des Gesamtbetriebsrates im Unternehmen an<sup>160</sup>.

### 1. Die Voraussetzung des einheitlichen Unternehmens

Der Gesamtbetriebsrat vertritt auf der Unternehmensebene die Arbeitnehmerinteressen gegenüber der Unternehmensleitung. Aus seiner Position als betriebsverfassungsrechtlicher Gegenpart zur Unternehmensleitung und seiner Aufgabe,

---

<sup>157</sup> DKK-Trittin § 47 Rn. 1.

<sup>158</sup> HaKo-BetrVG/Düwell § 47 Rn 1; Küttner/Reinecke Nr. 202 Rn. 1; BAG 09.08.2000, BAGE 95, S. 269 ff.; BAG 11.11.1998, BAGE 90, S. 135 ff.

<sup>159</sup> Richardi/Annuß § 47 Rn. 40; HaKo-BetrVG/Düwell § 47 Rn 13; DKK-Trittin § 47 Rn. 4; Küttner/Reinecke Nr. 202 Rn. 1; Fitting § 47 Rn. 8; ErfK/Eisemann/Koch § 47 BetrVG Rn. 2,3.

<sup>160</sup> BAG 23.09.1980, AP Nr. 4 zu § 47 BetrVG 1972; GK/Kreutz § 47 Rn. 29; ErfK/Eisemann § 47 BetrVG Rn. 2; DKK-Trittin § 47 Rn. 4.



dieser gegenüber die Arbeitnehmer der verschiedenen Betriebe zu repräsentieren, folgt, dass die Voraussetzung mehrerer Betriebsräte in ein und demselben Unternehmen erfüllt sein muss. Das ergibt sich auch aus dem Wortlaut des § 47 Abs. 1 BetrVG, der ausdrücklich von mehreren Betriebsräten in *einem* Unternehmen spricht.

a. Einheitlicher Rechtsträger

Für die Zugehörigkeit der Betriebsräte zu *einem* Unternehmen im Sinne des § 47 Abs. 1 BetrVG müssen der Unternehmensträger und der Inhaber der Betriebe, mithin der Arbeitgeber, identisch sein. Es muss sich um ein und denselben Rechtsträger handeln<sup>161</sup>. Nur soweit der Unternehmensträger eine rechtliche Einheit bildet, kann also ein Gesamtbetriebsrat bestehen<sup>162</sup>. Die bloße finanzielle oder wirtschaftliche Verbundenheit, etwa zwischen rechtlich selbständiger Mutter- und Tochtergesellschaft, genügt dafür mangels Identität des Rechtsträgers ebenso wenig wie die bloße Personengleichheit der Geschäftsführung<sup>163</sup>. Einer Erstreckung des Unternehmens über den Geschäfts- und Tätigkeitsbereich des Rechtsträgers hinaus steht die betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmungsstruktur, insbesondere das Organ des Konzernbetriebsrates, entgegen<sup>164</sup>.

b. Sonderfall gemeinsamer Betrieb

Einen Sonderfall stellt der gemeinsame Betrieb mehrerer selbständiger Unternehmen im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 2 BetrVG dar, weil er verschiedenen Rechtsträgern zugeordnet ist. Dennoch ist auch der Betriebsrat eines gemeinsamen Betriebes

---

<sup>161</sup> DKK-Trittin § 47 Rn. 15; ErfK/Eisemann/Koch § 47 BetrVG Rn. 4; Fitting § 47 Rn. 10.

<sup>162</sup> Richardi/Annuß § 47 Rn. 6.

<sup>163</sup> BAG 11.12.1987, BAGE 57, S. 144 ff.; HaKo-BetrVG/Düwell § 47 Rn. 6; ErfK/Eisemann/Koch § 47 BetrVG Rn. 4; Fitting § 47 Rn. 11.

<sup>164</sup> BAG 11.12.1987, BAGE 57, S. 144 ff.

„gesamtbetriebsratsfähig“ mit der Folge, dass er als Betriebsrat im Sinne des § 47 Abs. 1 BetrVG gilt und Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat jedes Trägerunternehmens entsenden kann und muss<sup>165</sup>. Dies hat der Gesetzgeber mit der Einführung des § 47 Abs. 9 BetrVG inzident klargestellt<sup>166</sup>. Die Regelung lässt durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung eine von den Absätzen 7 und 8 abweichende Stimmengewichtung für Mitglieder des Gesamtbetriebsrates, die aus einem gemeinsamen Betrieb entsandt worden sind, zu. Der Gesetzgeber geht demnach grundsätzlich von dem vollen, nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer bemessenen Stimmengewicht für jedes Trägerunternehmen aus, ohne nach der Zuordnung der Arbeitnehmer zu den Trägerunternehmen zu unterscheiden<sup>167</sup>, lässt aber abweichende Vereinbarungen zu. Klargestellt wird mit dieser Regelung jedenfalls die „Gesamtbetriebsratsfähigkeit“ des gemeinsamen Betriebes, denn andernfalls bedürfte es der Regelung des § 47 Abs. 9 BetrVG nicht<sup>168</sup>. Mangels einer Beschränkung der Stimmen auf die dem jeweiligen Trägerunternehmen zugehörige Arbeitnehmeranzahl ist auch hinsichtlich der Frage, wer Mitglied des Gesamtbetriebsrates im Trägerunternehmen sein kann, nicht von einer solchen Beschränkung auf das Trägerunternehmen auszugehen. Voraussetzung für die Entsendung eines Betriebsratsmitgliedes des gemeinsamen Betriebes ist demnach nicht dessen Zugehörigkeit zum jeweiligen Trägerunternehmen<sup>169</sup>.

Einen unternehmensübergreifenden Gesamtbetriebsrat kann es wegen der Zuordnung zu verschiedenen Rechtsträgern indes auch beim Gemeinschaftsbetrieb nicht geben<sup>170</sup>. Soweit also die in einem gemeinsamen Betrieb zusammengefassten Betriebe

---

<sup>165</sup> Fitting § 47 Rn. 15, 80; ErfK/Eisemann/Koch § 47 Rn. 6; GK/Kreutz § 47 Rn. 21; HaKo-BetrVG/Düwell § 47 Rn. 9; Gamillscheg § 43 S. 659.

<sup>166</sup> Salomon, RdA 2008, S. 24 ff. (29).

<sup>167</sup> Begründung des Regierungsentwurfs zum Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, BT-Drucksache 14/5741, S. 42; GK/Kreutz § 47 Rn. 21 und 107; Richardi/Annuß § 47 Rn. 78.

<sup>168</sup> Schmidt, Festschrift für Küttner, S. 499 ff. (502).

<sup>169</sup> Ebenso Fitting § 47 Rn. 81; GK/Kreutz § 47 Rn. 110; Schmidt, Festschrift für Küttner, S. 499 ff. (502); a.A. Richardi/Annuß § 47 Rn. 77; Urban, EWiR 2007, S. 615 f. (616); Küttner/Reinecke Nr. 202 Gesamtbetriebsrat Rdnr. 5.

<sup>170</sup> BAG 13.02.2007, AP Nr. 17 zu § 47 BetrVG 1972.

verschiedenen Rechtsträgern zugeordnet sind, kann für diese kein gemeinsamer Gesamtbetriebsrat errichtet werden.

c. Sonderfall Betriebsführungsgesellschaft

Einen weiteren Sonderfall stellt die so genannte Betriebsführungsgesellschaft dar. Dabei handelt es sich um eine von mehreren Unternehmen gebildete Gesellschaft zur gemeinsamen Führung von Betrieben<sup>171</sup>. Für die Frage, ob diese Betriebsführungsgesellschaft als einheitlicher Unternehmensträger anzusehen und infolgedessen bei ihr unter den Voraussetzungen des § 47 Abs. 1 BetrVG ein Gesamtbetriebsrat zu errichten ist, muss zwischen zwei Konstellationen unterschieden werden. Zum einen kann der Betrieb von der Betriebsführungsgesellschaft im Namen der überlassenden Unternehmensträger geführt werden, was dazu führt, dass der Betrieb rechtlich weiterhin verschiedenen Rechtsträgern zugeordnet bleibt und kein einheitliches Unternehmen im Sinne des § 47 Abs. 1 BetrVG vorliegt<sup>172</sup>. Zum anderen kann aber die Betriebsführungsgesellschaft die Betriebe in Folge einer entsprechenden vertraglichen Vereinbarung auch im eigenen Namen führen und damit deren einheitlicher Rechtsträger und Arbeitgeber sein. In diesem Fall ist die für einen Gesamtbetriebsrat erforderliche Unternehmenseinheit gegeben<sup>173</sup>.

---

<sup>171</sup> Richardi/*Annuß* § 47 Rn. 10; Fitting § 47 Rn. 14; GK/*Kreutz* § 47 Rn. 24.

<sup>172</sup> BAG 29.11.1989, AP Nr. 3 zu § 10 ArbGG; Richardi/*Annuß* § 47 Rn. 10; HaKo-BetrVG/*Düwell* § 47 Rn. 7; DKK-*Trittin* § 47 Rn. 18; ErfK/*Eisemann/Koch* § 47 BetrVG Rn. 5; Fitting § 47 Rn. 14; GK/*Kreutz* § 47 Rn. 24; Gamillscheg § 43 S. 659.

<sup>173</sup> Richardi/*Annuß* § 47 Rn. 10; HaKo-BetrVG/*Düwell* § 47 Rn. 7; DKK-*Trittin* § 47 Rn. 18; ErfK/*Eisemann/Koch* § 47 BetrVG Rn. 5; Fitting § 47 Rn. 14; GK/*Kreutz* § 47 Rn. 24.

## 2. Die Voraussetzung mehrerer Betriebsräte

Das Gesetz stellt in § 47 Abs. 1 BetrVG als Voraussetzung für die Bildung eines Gesamtbetriebsrates ausdrücklich auf das Bestehen mehrerer Betriebsräte ab. Nicht entscheidend und auch nicht ausreichend ist hingegen das Bestehen mehrerer Betriebe.

### a. Grundsätzliches

Die Voraussetzung des Bestehens mehrerer Betriebsräte im Sinne des § 47 Abs. 1 BetrVG ist erfüllt, wenn es im Unternehmen mindestens zwei Betriebsräte gibt<sup>174</sup>. Maßgeblicher Anknüpfungspunkt ist demnach nicht der Betrieb, sondern allein die Existenz mehrerer Betriebsräte. Betriebsratslose Betriebe sind deshalb nicht zu berücksichtigen<sup>175</sup>. Selbst wenn also ein Unternehmen mehrere Betriebe umfasst, aber in keinem oder nur in einem ein Betriebsrat gewählt wurde, ist deshalb ein Gesamtbetriebsrat nicht zu errichten. Umgekehrt hindert das Bestehen mehrerer Betriebsräte aufgrund einer unzutreffenden Betriebsabgrenzung die zwingende Verpflichtung zur Bildung eines Gesamtbetriebsrates nicht<sup>176</sup>. Ebenso wenig steht dem die Anfechtbarkeit einer Betriebsratswahl entgegen<sup>177</sup>. Lediglich bei einer nichtigen Betriebsratswahl ist der daraus hervorgegangene Betriebsrat nicht als bestehend im Sinne des § 47 Abs. 1 BetrVG anzusehen und kann infolgedessen nicht zur Errichtung eines Gesamtbetriebsrates führen<sup>178</sup>.

---

<sup>174</sup> Fitting § 47 Rn. 20; Richardi/Annuß § 47 Rn. 16; HaKo-BetrVG/Düwell § 47 Rn. 11.

<sup>175</sup> Fitting § 47 Rn. 24; DKK-Trittin § 47 Rn. 21 c.

<sup>176</sup> GK/Kreutz § 47 Rn. 4; HaKo-BetrVG/Düwell § 47 Rn. 12; Richardi/Annuß § 47 Rn. 16.

<sup>177</sup> Fitting § 47 Rn. 25; DKK-Trittin § 47 Rn. 21 b; HaKo-BetrVG/Düwell § 47 Rn. 12.

<sup>178</sup> GK/Kreutz § 47 Rn. 6; DKK-Trittin § 47 Rn. 21 b; HaKo-BetrVG/Düwell § 47 Rn. 12; Richardi/Annuß § 47 Rn. 16.

Unschädlich ist es, wenn nicht in jedem betriebsratsfähigen Betrieb des Unternehmens auch ein Betriebsrat existiert<sup>179</sup>. Eine solche Voraussetzung wäre schon vom Wortlaut des Gesetzes nicht umfasst und würde den Zweck des Gesamtbetriebsrates weitgehend unterlaufen. Die Regelung des § 47 Abs. 1 BetrVG stellt lediglich auf das Bestehen mehrerer Betriebsräte ab und nicht auf Betriebsräte in sämtlichen betriebsratsfähigen Betrieben. Andernfalls würde in vielen Fällen die Errichtung eines Gesamtbetriebsrates entfallen. Der Schutzzweck des Gesamtbetriebsrates, der durch dessen Ausgestaltung als obligatorisches Betriebsverfassungsorgan besonders gesichert werden sollte, würde damit erheblich eingeschränkt werden.

b. Sonderfall unternehmenseinheitlicher Betriebsrat

In Unternehmen, in denen gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1a BetrVG ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat gewählt worden ist, kommt die Bildung eines Gesamtbetriebsrates grundsätzlich nicht in Betracht<sup>180</sup>, weil die Voraussetzung mehrerer Betriebsräte in dem Unternehmen nicht erfüllt ist. Vielmehr besetzt in diesem Fall der unternehmenseinheitliche Betriebsrat die Position des Gesamtbetriebsrates<sup>181</sup>.

c. Sonderfall Auslandsbezug

Auslandsbezug besteht zum einen, wenn dem inländischen Unternehmen Betriebe im Ausland angehören, und zum anderen, wenn ein Unternehmen mit Sitz im Ausland Betriebe im Inland hat.

---

<sup>179</sup> ErfK/Eisemann/Koch § 47 BetrVG Rn. 6; Richardi/Annuß § 47 Rn. 16.

<sup>180</sup> Siehe unter B.II.3.a); ebenso GK/Kreutz § 47 Rn. 5; Fitting § 47 Rn. 21; ErfK/Eisemann/Koch § 47 BetrVG Rn. 6; HaKo-BetrVG/Diüwell § 47 Rn. 11; Richardi/Annuß § 47 Rn. 4.

<sup>181</sup> Fitting § 47 Rn. 21.

## aa Betriebe im Ausland

Gehören einem Unternehmen neben Betrieben im Inland auch Betriebe im Ausland an, so sind etwaige dort bestehende Arbeitnehmervertretungen für die Errichtung des Gesamtbetriebsrates nicht zu berücksichtigen<sup>182</sup>. Wegen des Territorialitätsprinzips ist das deutsche Betriebsverfassungsrecht auf das Inland beschränkt und kann im Ausland keine Geltung beanspruchen<sup>183</sup>. Der gemäß den Vorschriften des BetrVG errichtete Gesamtbetriebsrat kann deshalb in Betrieben außerhalb der Bundesrepublik Deutschland keine Beteiligungsrechte ausüben und die Interessen der Arbeitnehmer ausländischer Betriebe nicht vertreten. Aus diesem Grund kann es für die Errichtung des Gesamtbetriebsrates nicht auf das Bestehen dortiger Arbeitnehmervertretungen ankommen. Abgesehen davon ist in § 47 Abs. 1 BetrVG von Betriebsräten und nicht generell von Arbeitnehmervertretungen die Rede. Das spricht dafür, dass ausschließlich Betriebsräte im Sinne des BetrVG gemeint sind, was ebenfalls Arbeitnehmervertretungen in ausländischen Betrieben ausschließt.

## bb Unternehmenssitz im Ausland

Hat ein Unternehmen mit Sitz im Ausland in der Bundesrepublik mehrere Betriebe und bestehen unter diesen mindestens zwei Betriebsräte, so sind die Voraussetzungen der obligatorischen Errichtung eines Gesamtbetriebsrates erfüllt. Zwar ist wegen des Territorialitätsprinzips das BetrVG auf das ausländische Unternehmen nicht anwendbar. Der Unternehmenssitz im Ausland steht der Anwendbarkeit des § 47 Abs. 1 BetrVG auf die inländischen Betriebe indes nicht entgegen. Insoweit ist auch ein ausländischer Unternehmensträger an das BetrVG gebunden<sup>184</sup>. Sobald bei den im Inland gelegenen

---

<sup>182</sup> MünchArbR/Joost § 313 Rn 23; GK/Kreutz § 47 Rn. 8; Fitting § 47 Rn. 22; ErfK/Eisemann/Koch § 47 BetrVG Rn. 6; DKK-Trittin § 47 Rn. 20; HaKo-BetrVG/Düwell § 47 Rn. 15; Richardi/Annufß § 47 Rn. 19.

<sup>183</sup> BAG 21.08.2007, AP Nr. 60 zu § 1 BetrVG; ErfK/Eisemann/Koch § 47 BetrVG Rn. 6; Richardi/Annufß § 47 Rn. 19; Röder/Powietzka, DB 2004, S. 542 ff. (544).

<sup>184</sup> MünchArbR/Joost § 313 Rn 22.

Betrieben die Voraussetzungen für die Errichtung eines Gesamtbetriebsrates erfüllt sind, also mindestens zwei Betriebsräte inländischer Betriebe bestehen, ist ein Gesamtbetriebsrat zu errichten. Sämtliche inländische Unternehmensteile bilden in diesem Fall gemeinsam die Repräsentationsebene des Gesamtbetriebsrates<sup>185</sup>. Dieses Ergebnis ist vom Wortlaut des Gesetzes und vom Zweck des Gesamtbetriebsrates her gerechtfertigt. Auf einen im Inland gelegenen Unternehmenssitz kommt es gemäß § 47 Abs. 1 BetrVG für die Errichtung eines Gesamtbetriebsrates nicht an. Und dem Sinn des Gesamtbetriebsrates, die Arbeitnehmerinteressen auf der Unternehmensebene effektiver zu vertreten<sup>186</sup>, wird durch die betriebsübergreifende Repräsentation trotz der ausländischen Unternehmensleitung zweckgemäß Rechnung getragen. Eine zusätzliche überbetriebliche Leitungsinstanz im Inland, wie sie teilweise<sup>187</sup> als weitere Voraussetzung für die Errichtung eines Gesamtbetriebsrates gefordert wird, ist weder vom Wortlaut noch vom Zweck des Gesetzes her zwingend. Als Adressat der überbetrieblichen Beteiligungsrechte kommt nicht nur eine inländische übergeordnete Organisationseinheit in Betracht. Die Interessen der Arbeitnehmer auf der Unternehmensebene können vom Gesamtbetriebsrat ebenso gut gegenüber einer im Ausland ansässigen Unternehmensleitung vertreten werden.

Aus denselben Gründen ist auch bei im Inland ansässigen Unternehmen ausländischer Rechtsform ein Gesamtbetriebsrat zu bilden, wenn in dem Unternehmen mehrere Betriebsräte inländischer Betriebe bestehen<sup>188</sup>. Es kommt nach dem Wortlaut des § 47 Abs. 1 BetrVG nicht auf eine inländische Gesellschaftsform des Unternehmens, sondern nur darauf an, dass in dem Unternehmen mehrere Betriebsräte inländischer Betriebe bestehen.

---

<sup>185</sup> Joost § 14 S. 231.

<sup>186</sup> Begründung zum RegEntwurf, BR-Drucksache 715/70, S. 42; Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung, BT-Drucksache VI/2729, S. 13; Schmidt, Festschrift für Küttner, S. 499 ff. (500).

<sup>187</sup> Richardi/*Annuß* § 47 Rn. 21; Röder/Powietzka, DB 2004, S. 542 ff. (544).

<sup>188</sup> Ebenso Richardi/*Annuß* § 47 Rn. 22.

### III. Die Zusammensetzung des Gesamtbetriebsrates

Der Gesamtbetriebsrat setzt sich aus Mitgliedern der Einzelbetriebsräte zusammen, die für dieses Amt nicht gewählt, sondern entsandt werden. Maßgeblich für die Anzahl der zu entsendenden Mitglieder und damit für die Größe des Gesamtbetriebsrates ist die Größe des jeweiligen Betriebsrates.

#### 1. Die Entsendung der Mitglieder

Der Gesamtbetriebsrat besteht ausschließlich aus Mitgliedern der zum Unternehmen gehörenden Betriebsräte. Sie werden für das Amt des Gesamtbetriebsrates nicht eigens gewählt, sondern von dem Betriebsrat, dem sie angehören, entsandt. Dieser entscheidet als Gremium durch Beschluss darüber, wer aus seiner Mitte im Gesamtbetriebsrat vertreten sein soll. Stimmt das ausgewählte Mitglied dem Beschluss über seine Entsendung zu, hat es das Amt als Gesamtbetriebsrat erworben, ohne dass es dazu weiterer konstitutiver Maßnahmen bedürfte<sup>189</sup>. Gehört dem Betriebsrat nur ein einziges Mitglied an, so ist es gleichzeitig und automatisch auch Mitglied des Gesamtbetriebsrates<sup>190</sup>.

#### 2. Die Bestellung von Ersatzmitgliedern

Zur Sicherung der Kontinuität und Handlungsfähigkeit des Gesamtbetriebsrates sind die Betriebsräte gemäß § 47 Abs. 3 BetrVG verpflichtet, für jedes Mitglied des Gesamtbetriebsrates mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen und die Reihenfolge des Nachrückens festzulegen. Voraussetzung ist auch insoweit, dass es sich bei dem Ersatzmitglied um ein Mitglied des Betriebsrates handelt. Maßgeblich ist dafür der Zeitpunkt der Bestellung zum Ersatzmitglied. Ausgeschlossen ist deshalb die Bestellung

---

<sup>189</sup> GK/Kreutz § 47 Rn. 42.

<sup>190</sup> Richardi/Annuß § 47 Rn. 30.



eines Ersatzmitgliedes des Betriebsrates zum Ersatzmitglied auch des Gesamtbetriebsrates, denn es ist als Ersatzmitglied noch nicht Mitglied des Betriebsrates. Einziger Ausnahmefall ist der nur aus einer Person bestehende Betriebsrat. In diesem Fall rückt das für den Betriebsrat gemäß § 25 BetrVG vorgesehene Ersatzmitglied automatisch und ohne förmliche Beschlussfassung auch in den Gesamtbetriebsrat nach, wenn das ursprünglich gewählte einzige Betriebsratsmitglied ausscheidet oder zeitweilig verhindert ist<sup>191</sup>.

### 3. Stimmengewichtung der Mitglieder

Das Stimmengewicht jedes Mitgliedes im Gesamtbetriebsrat bestimmt sich nach der Anzahl der wahlberechtigten und in der Wählerliste eingetragenen Arbeitnehmer des jeweiligen Betriebes, § 47 Abs. 7 Satz 1 BetrVG. Werden aus einem Betrieb mehrere Mitglieder entsandt, so stehen ihnen gemäß § 47 Abs. 7 Satz 2 BetrVG die Stimmen anteilig zu. Indem für die Stimmengewichtung auf die in der Wählerliste eines jeden Betriebes eingetragenen Arbeitnehmer abgestellt wird, kommt es insoweit nicht auf die gegenwärtige Anzahl wahlberechtigter Arbeitnehmer, sondern nur auf die zum jeweiligen Zeitpunkt der Betriebsratswahl an<sup>192</sup>.

### 4. Die Größe des Gesamtbetriebsrates

Die Größe des Gesamtbetriebsrates ist abhängig davon, wie viele Betriebsräte im Unternehmen bestehen, denn jeder Betriebsrat ist, wie bereits ausgeführt, zur Errichtung des Gesamtbetriebsrates durch Entsendung von Mitgliedern verpflichtet. Die Zahl der jeweils zu entsendenden Mitglieder richtet sich nach der Größe des Betriebsrates. Jeder Betriebsrat mit bis zu drei Mitgliedern entsendet gemäß § 47 Abs. 2 BetrVG eines in den Gesamtbetriebsrat. Bei mehr als drei Mitgliedern im Betriebsrat sind zwei

---

<sup>191</sup> GK/Kreutz § 47 Rn. 54.

<sup>192</sup> Richardi/Annuß § 47 Rn. 71; HaKo-BetrVG/Düwell § 47 Rn. 48.

Mitglieder zu entsenden. Die dadurch bestimmte Größe des Gesamtbetriebsrates kann durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung abweichend von der gesetzlichen Bestimmung festgelegt werden, § 47 Abs. 4 BetrVG.

Eine notwendige Verkleinerung des Gesamtbetriebsrates sieht das Gesetz in § 47 Abs. 5 BetrVG vor, wenn diesem nach der Regelung in Abs. 2 mehr als 40 Mitglieder angehören und keine abweichende tarifliche Regelung nach Abs. 4 besteht. In diesem Fall ist zwischen Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, in der die gemeinsame Entsendung von Mitgliedern verschiedener Betriebe bestimmt wird. Die gemeinsame Entsendung von Mitgliedern betrifft gemäß § 47 Abs. 5 BetrVG regional oder durch gleichartige Interessen miteinander verbundene Betriebe. Zweck der Verkleinerung ist es, die Funktionsfähigkeit des Gesamtbetriebsrats zu erhalten. Kommt zwischen dem Arbeitgeber und dem Gesamtbetriebsrat keine Einigung zustande, so ist eine Entscheidung durch die für das Gesamtunternehmen zu bildende Einigungsstelle herbeizuführen, § 47 Abs. 6 BetrVG.

## **5. Beendigung des Gesamtbetriebsratsamtes**

Das Amt des Gesamtbetriebsrates, mithin die Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat, endet gemäß § 49 BetrVG mit dem Erlöschen der Mitgliedschaft im Betriebsrat durch Amtsniederlegung, durch Ausschluss aus dem Gesamtbetriebsrat aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung oder in Folge einer Abberufung durch den Betriebsrat.

### **a. Erlöschen der Mitgliedschaft im Betriebsrat**

Die Betriebsratsmitglieder werden jeweils für die Dauer einer Amtsperiode des Betriebsrates in den Gesamtbetriebsrat entsandt. Das folgt daraus, dass Mitglied des Gesamtbetriebsrates nur sein kann, wer gleichzeitig auch Betriebsratsmitglied ist. Mit

dem Erlöschen der Mitgliedschaft im Betriebsrat endet deshalb automatisch auch die Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat, § 49 BetrVG.

b. Amtsniederlegung

Kein Betriebsratsmitglied kann gegen seinen Willen zu einem Amt als Gesamtbetriebsrat gezwungen werden. Ebenso wie es deshalb für die Begründung der Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat seiner Zustimmung bedarf, kann er aus eigenem Entschluss heraus das Amt auch jederzeit niederlegen<sup>193</sup>. Anders zu beurteilen ist das allerdings bei einem aus nur einer Person bestehenden Betriebsrat. In diesem Fall ist mit dem Amt des einzigen Betriebsrates auch die zwingende Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat verbunden. Grund dafür ist die gesetzliche Verpflichtung des Betriebsrates als Organ, bei Bestehen mehrerer Betriebsräte einen Gesamtbetriebsrat zu bilden. Gibt es nur ein einziges Betriebsratsmitglied, so verkörpert dieses den Betriebsrat als Organ und unterliegt in Folge dessen einer gesetzlich vorgegebenen Pflichtmitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat. Eine Niederlegung des Gesamtbetriebsratsamtes ist demnach nur bei Niederlegung auch des Betriebsratsamtes möglich.

c. Ausschluss aus dem Gesamtbetriebsrat

Schließlich endet die Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat gemäß § 49 BetrVG auch durch Ausschluss aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung. Ein solcher Ausschluss ist nur wegen einer groben Verletzung der gesetzlichen Pflichten des Gesamtbetriebsratsmitgliedes möglich und kann entweder von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Unternehmens oder dem Arbeitgeber, dem Gesamtbetriebsrat oder einer im Unternehmen vertretenen Gewerkschaft beantragt

---

<sup>193</sup> Küttner/Reinecke Nr. 202 Rn. 11; Gamillscheg § 43 S. 662.

werden, § 48 BetrVG. Der Antrag ist nicht fristgebunden und beim Arbeitsgericht einzureichen<sup>194</sup>, dessen sachliche Zuständigkeit sich aus § 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG ergibt.

d. Abberufung durch den Betriebsrat

Der Betriebsrat kann das von ihm entsandte Mitglied jederzeit und ohne einen besonderen Grund aus dem Gesamtbetriebsrat abberufen<sup>195</sup>. Im Umkehrschluss zu § 48 BetrVG ist dafür insbesondere keine grobe Pflichtverletzung des Gesamtbetriebsratsmitgliedes erforderlich. Zwar unterliegen die entsandten Gesamtbetriebsräte keinen Weisungen der jeweiligen Betriebsräte. Da sie aber vom Betriebsrat mit einfacher Stimmenmehrheit jederzeit und ohne Grund abberufen werden können, verfügen die einzelnen Betriebsräte insoweit dennoch über gewisse Einflussnahme- und Steuerungsmöglichkeiten beim Gesamtbetriebsrat.

#### IV. Die Konstituierung des Gesamtbetriebsrates

Liegen die Voraussetzungen für die Errichtung des Gesamtbetriebsrates in einem Unternehmen vor, so sind dessen Vorsitzender und Stellvertreter zu wählen. Die Verpflichtung, zur Wahl des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden einzuladen, obliegt gemäß § 51 Abs. 2 Satz 1 BetrVG dem Betriebsrat der Hauptverwaltung des Unternehmens oder, wenn ein solcher nicht besteht, dem Betriebsrat des nach der Zahl wahlberechtigter Arbeitnehmer größten Betriebes. Erst durch die Wahl und damit bei Erreichen seiner Handlungsfähigkeit gemäß § 51 Abs. 2 Satz 3 i.V.m. § 29 Abs. 2 - 4 BetrVG ist der Gesamtbetriebsrat konstituiert und zur

---

<sup>194</sup> HaKo-BetrVG/Tautphäus § 48 Rn. 3.; ErFK/Eisemann/Koch § 48 Rn. 2.

<sup>195</sup> WP/Roloff BetrVG § 49 Rn. 4; Richardi/Annuaß § 47 Rn. 36; HaKo-BetrVG/Tautphäus § 49 Rn. 9.

Ausübung des Amtes befugt<sup>196</sup>. Der Konstituierung steht es nicht entgegen, wenn einzelne Betriebe entgegen ihrer Verpflichtung keine Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat entsenden<sup>197</sup>, solange jedenfalls aus mindestens zwei Betriebsräten Mitglieder entsandt werden<sup>198</sup>. Das korrespondiert mit der dargestellten Voraussetzung für die Errichtung des Gesamtbetriebsrates, wonach im Unternehmen mindestens zwei Betriebsräte bestehen müssen<sup>199</sup>.

## V. Bestandsdauer des Gesamtbetriebsrates

Anders als beim Betriebsrat, bei dem die Amtszeit in § 21 BetrVG gesetzlich auf vier Jahre festgelegt ist, hat der Gesamtbetriebsrat mangels einer vergleichbaren Vorschrift keine feste Amtszeit. Vielmehr handelt es sich bei diesem um eine Dauereinrichtung<sup>200</sup>. Das Fehlen einer festen Amtszeit bezieht sich dabei auf den Gesamtbetriebsrat als Organ, nicht aber auf dessen Mitglieder. Deren Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat ist selbstverständlich nicht von Dauer, sondern an die jeweilige Amtszeit im Betriebsrat gekoppelt<sup>201</sup>. Der Gesamtbetriebsrat als dauerhafte Institution ist demnach mit wechselnden Mitgliedern besetzt.

## VI. Beendigung des Gesamtbetriebsrates

Aufgrund der Tatsache, dass der Gesamtbetriebsrat im Gegensatz zum Betriebsrat und zum Konzernbetriebsrat bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen zwingend zu

---

<sup>196</sup> Richardi/*Annuß* § 47 Rn. 25; GK/*Kreutz* § 47 Rdn. 46; DKK-*Trittin* § 47 Rn. 23.

<sup>197</sup> GK/*Kreutz* § 47 Rn. 48; DKK-*Trittin* § 47 Rn. 23 a.

<sup>198</sup> GK/*Kreutz* § 47 Rn. 48; Richardi/*Annuß* § 47 Rn. 25.

<sup>199</sup> Siehe unter C.II.2.a).

<sup>200</sup> Vgl. statt vieler unter anderem: Schmidt, Festschrift für Küttner, S. 499 ff. (504); Salomon, RdA 2008, S. 24 ff. (28).

<sup>201</sup> Siehe unter C.III.5.a).

errichten ist und gerade nicht von einem entsprechenden Bedürfnis im konkreten Fall oder dem Ermessen der Betriebsräte abhängt, kann nur der Wegfall dieser Voraussetzungen zur Beendigung des Gesamtbetriebsrates führen<sup>202</sup>. Das kommt in Betracht, wenn entweder in dem Unternehmen nicht mehr mindestens zwei Betriebsräte existieren oder wenn das Unternehmen als einheitlicher Rechtsträger und Verhandlungspartner des Gesamtbetriebsrates untergeht. Nicht entscheidend für den Fortbestand des Gesamtbetriebsrates ist hingegen der vollkommene oder wesentliche Erhalt der organisatorischen Zusammensetzung der Betriebe in ihrer Gesamtheit, der unter dem Begriff der Unternehmensidentität diskutiert wird.

### **1. Wegfall der Voraussetzung mehrerer Betriebsräte**

Für die Errichtung und den Fortbestand des Gesamtbetriebsrates müssen in einem Unternehmen mindestens zwei Betriebsräte bestehen. Diese Voraussetzung ist dann nicht mehr erfüllt, wenn es im Unternehmen nicht mehr mindestens zwei betriebsratsfähige Betriebe gibt oder es zwar mehrere betriebsratsfähige Betriebe, aber trotzdem nur noch einen Betriebsrat gibt.

#### **a. Mangel an Betriebsräten trotz betriebsratsfähiger Betriebe**

Trotz des Bestehens mehrerer betriebsratsfähiger Betriebe kann es unter Umständen dennoch nur einen Betriebsrat im Unternehmen geben, etwa wenn in einem Betrieb nach Ablauf der gemäß § 21 S. 1 BetrVG vierjährigen Amtszeit des Betriebsrates kein neuer Betriebsrat gewählt wird. Mangels einer gesetzlichen Verpflichtung zur Bildung des Betriebsrates können die Arbeitnehmer von der Errichtung eines Betriebsrates absehen, selbst wenn dafür die Voraussetzungen vorliegen. Der Wegfall mehrerer

---

<sup>202</sup> BAG 16.03.2005, BAGE 114, S. 110 ff.; BAG 05.06.2002, BAGE 101, 273 ff.; Thüsing, DB 2004, 2474 ff. (2479); WHSSS/Hohenstatt D Rn. 98; Kleinebrink, ArbRB 2004, S. 341 ff. (344); GK/Kreutz § 47 Rn. 50.

Betriebsräte kann des Weiteren auch darauf beruhen, dass die Tarif- oder die Betriebsparteien gemäß § 3 BetrVG von der bisherigen Betriebsratsstruktur abweichende Regelungen bestimmen, etwa einen unternehmenseinheitlichen Betriebsrat bilden<sup>203</sup>.

b. Mangel an betriebsratsfähigen Betrieben

Das Bestehen mehrerer Betriebsräte als Voraussetzung für den Fortbestand des Gesamtbetriebsrates kann auch schon deshalb entfallen, weil es in Folge von Umstrukturierungen im Unternehmen nicht mehr mindestens zwei betriebsratsfähige Betriebe gibt. Das ist insbesondere bei Zusammenlegungen, Stilllegungen und Veräußerungen von Betrieben der Fall, wobei insoweit das Restmandat gemäß § 21 b BetrVG zu berücksichtigen ist. Danach bleibt der Betriebsrat so lange im Amt, wie es zur Wahrnehmung der mit den Umstrukturierungen im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist.

**2. Wegfall der unternehmensbezogenen Voraussetzung**

Der Fortbestand des Gesamtbetriebsrates hängt des Weiteren vom Bestehen eines einheitlichen Unternehmensträgers ab. Er entfällt deshalb mit dem rechtlichen Untergang desselben<sup>204</sup>, was typischerweise bei umwandlungsbedingten Gesamtrechtsnachfolgen, wie etwa einer Aufspaltung des Unternehmens<sup>205</sup> oder der Verschmelzung mit einem anderen Rechträger, der Fall ist.

---

<sup>203</sup> Siehe dazu unter B.3).

<sup>204</sup> GK/Kreutz § 47 Rn. 50; Fitting § 47 Rn. 18.

<sup>205</sup> Schmidt, Festschrift für Küttner, S. 499 ff. (504).

### 3. Erhalt der Unternehmensidentität

Besonderer Betrachtung und Klärung bedarf die Frage der Unternehmensidentität, die im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Betriebsübergängen auf den Bestand des Gesamtbetriebsrates diskutiert wird.

#### a. Unternehmensidentität und Identität des Unternehmensträgers

Ausgangspunkt der Diskussion um die Unternehmensidentität ist die vom BAG<sup>206</sup> als obiter dictum vertretene und in der Literatur<sup>207</sup> aufgegriffene Ansicht, dass der Gesamtbetriebsrat des bisherigen Arbeitgebers beim neuen Inhaber bestehen bleibe, mithin "übergehe", wenn im Rahmen eines Betriebsübergangs sämtliche Betriebe eines Unternehmens auf denselben neuen Inhaber übergehen und dieser keine weiteren Betriebe unterhält. In diesem Fall, den das BAG in der zitierten Entscheidung letztlich nicht zu entscheiden hatte, könnten vergleichbare Gründe wie beim Inhaberwechsel in einem Betrieb für den Fortbestand des Gesamtbetriebsrates beim neuen Inhaber sprechen<sup>208</sup>. Das soll allerdings nur gelten, wenn die betrieblichen Strukturen beim neuen Inhaber identisch bleiben. Jede Änderung dieser Strukturen, sei es weil nicht sämtliche Betriebe auf den neuen Inhaber übertragen werden oder weil dieser bereits andere Betriebe hat, hindern nach Ansicht des BAG den Fortbestand des ursprünglichen Gesamtbetriebsrates beim neuen Inhaber.

Teilweise<sup>209</sup> wird abweichend von dieser BAG-Auffassung darauf abgestellt, ob die Betriebsstrukturen nach einem Betriebsübergang im Wesentlichen erhalten bleiben. Maßgeblich sei dafür die Mehrzahl der Betriebe, so dass nicht schon die Veränderung

---

<sup>206</sup> BAG 18.09.2002, BAGE 102, S. 356 ff.; BAG 05.06.2002, BAGE 101, S. 273 ff.

<sup>207</sup> Jacobs, S. 345 ff. (353); Hauck, S. 621 ff. (625); Kleinebrink, ArbRB 2004, S. 341 ff. (343, 344); HaKo-BetrVG/Düwell § 47 Rn. 24; Fitting § 47 Rn. 17.

<sup>208</sup> BAG 05.06.2002, BAGE 101, S. 273 ff.

<sup>209</sup> Hohenstatt/Müller-Bonanni, NZA 2003, S. 766 ff. (768); WHSSS/Hohenstatt D Rn. 105.



der betriebsverfassungsrechtlichen Identität nur eines Betriebes, wie es das BAG annimmt, dem Fortbestand des Gesamtbetriebsrates beim neuen Inhaber entgegensteht. Anhand dieses Maßstabs sei nicht nur zu beurteilen, ob der Gesamtbetriebsrat in Folge eines Betriebsübergangs auf den neuen Inhaber "übergehe", sondern auch, ob er trotz des Übergangs von Betrieben im Unternehmen des bisherigen Arbeitgebers bestehen bleibe und ob der Erwerb von anderen Betrieben die bisherige Identität so verändere, dass der bestehende Gesamtbetriebsrat ende und stattdessen ein neuer zu bilden sei.

Beiden Ansichten liegt dabei die Annahme zugrunde, dass die Unternehmensidentität nicht mit der Identität des Rechtsträgers gleichzusetzen ist<sup>210</sup>. Andernfalls ist ein "Übergang" des Gesamtbetriebsrates auf den neuen Inhaber, sei es weil die betriebliche Struktur bei diesem vollkommen oder im Wesentlichen unverändert erhalten bleibt, nicht denkbar, wovon aber beide Ansichten ausgehen. Als Argumente dienen dabei die Unternehmensidentität und die qualitative Parallelität zum Betriebsrat. Die Unternehmensidentität wird dabei verstanden als "die organisatorische Zusammensetzung der Gesamtheit der Betriebe"<sup>211</sup>.

Dieses Verständnis steht indes im Widerspruch zum Unternehmensbegriff, wie er der betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsstruktur zugrunde liegt. Danach ist das Unternehmen, auf dessen Ebene der Gesamtbetriebsrat besteht, gleichbedeutend mit dem jeweiligen Unternehmensträger und dem Arbeitgeber<sup>212</sup>. Folglich kann der Gesamtbetriebsrat des bisherigen Arbeitgebers nie beim neuen Inhaber fortbestehen, und zwar unabhängig davon, ob nun die Mehrzahl der Betriebe auf diesen übergeht und dort die Mehrzahl der Betriebe bildet oder ob alle Betriebe übergehen und keine weiteren Betriebe existieren. Jeder andere Ansatz müsste zwangsläufig auch ein anderes Unternehmensverständnis zugrunde legen oder, wie *Thüsing*<sup>213</sup> zutreffend feststellt, die Rechtsfigur des Betriebsverbundes in das BetrVG einfügen, für die es weder im Wortlaut noch in der Entwicklung oder im Zweck des Gesamtbetriebsrates eine

---

<sup>210</sup> So ausdrücklich WHSSS/*Hohenstatt* D Rn. 105.

<sup>211</sup> WHSSS/*Hohenstatt* D Rn. 106.

<sup>212</sup> Siehe dazu unter B.I.2).

<sup>213</sup> Thüsing, DB 2004, 2474 ff. (2479).

Grundlage gibt. Das hindert hingegen nicht die Errichtung eines Gesamtbetriebsrates im Unternehmen des Betriebserwerbers. Selbst wenn dieser bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen identisch zusammengesetzt wäre, handelte es sich dogmatisch wegen der Akzessorietät von Gesamtbetriebsrat und dem jeweiligen Unternehmen dennoch nicht um ein Fortbestehen desselben Organs.

b. Fazit

Eine Unternehmensidentität im Sinne einer organisatorischen Zusammensetzung der Gesamtheit der Betriebe ist abzulehnen. Sie ist mit dem Unternehmensbegriff der Mitbestimmungsrechte nicht vereinbar und entbehrt jeder gesetzlichen Grundlage. Maßgeblich für die Beurteilung, ob nach einem Betriebsübergang der Gesamtbetriebsrat als Gremium erhalten bleibt, ist deshalb allein das Bestehen von mindestens zwei Betriebsräten im Unternehmen<sup>214</sup>, wie es § 47 Abs. 1 BetrVG für dessen Errichtung vorsieht. Wegen der Anknüpfung des Gesamtbetriebsrates an das Unternehmen<sup>215</sup> und damit den jeweiligen Unternehmensträger kann selbst bei einem Übergang sämtlicher Betriebe auf einen Erwerber dogmatisch nicht derselbe Gesamtbetriebsrat fortbestehen. Er kann aber beim neuen Unternehmensträger in derselben Zusammensetzung gebildet werden.

Eine Änderung der Zusammensetzung des Gesamtbetriebsrates beim selben Unternehmensträger, sei es durch Verlust von Mitgliedern in Folge des Übergangs der Betriebe auf andere Inhaber oder durch Hinzutreten neuer Mitglieder in Folge des Erwerbs von Betrieben mit Betriebsrat, wirkt sich nicht auf den Bestand des Gesamtbetriebsrates als Gremium aus. Insbesondere kommt es insoweit nicht auf den (wesentlichen) Erhalt der organisatorischen Zusammensetzung der Betriebe an. Solange die Errichtungsvoraussetzungen für den Gesamtbetriebsrat im Unternehmen bestehen,

---

<sup>214</sup> Ebenso GK/Kreutz § 47 Rn. 50.

<sup>215</sup> Schmidt, Festschrift für Küttner, S. 499 ff. (499, 503).

bleibt dieser als Gremium erhalten und besteht – wenn auch in anderer Zusammensetzung – fort. Einer Abhängigkeit seines Bestandes von der jeweiligen organisatorischen Zusammensetzung steht meines Erachtens auch bereits die Konzeption des Gesamtbetriebsrates als Dauereinrichtung ohne feste Amtszeit entgegen.

## **Zweites Kapitel: Die Zuständigkeitsverteilung nach dem BetrVG**

### **A. Die gesetzliche Systematik der Zuständigkeitsverteilung**

Das Gesetz regelt in § 50 BetrVG die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates und grenzt diese zugleich gegenüber derjenigen der Einzelbetriebsräte ab. Differenziert wird dabei zwischen originärer und abgeleiteter Zuständigkeit.

#### **I. Originäre Zuständigkeit**

Die originäre Zuständigkeit umfasst die dem Gesamtbetriebsrat kraft Gesetzes zustehenden Aufgaben und bezeichnet mithin dessen eigenen Kompetenzbereich. Gesetzliche Grundlage bildet insoweit die Regelung des § 50 Abs. 1 BetrVG, aus der die Voraussetzungen und der Umfang der originären Zuständigkeit folgen. Diese gesetzliche Verteilung der originären Zuständigkeit gemäß § 50 Abs. 1 BetrVG ist zwingend<sup>216</sup>. Von ihr kann weder durch Vereinbarung der Tarif- noch der Betriebsparteien abgewichen werden<sup>217</sup>. Daneben ergeben sich originäre Kompetenzen des Gesamtbetriebsrates auch kraft besonderer gesetzlicher Zuweisung.

---

<sup>216</sup> BAG 14.11.2006, DB 2007, S. 1141 ff. (1142); Richardi, Festschrift für Gitter, S. 789 ff. (789); Schmidt, Festschrift für Küttner, S. 499 ff. (504).

<sup>217</sup> BAG 14.11.2006, DB 2007, S. 1141 ff. (1142); BAG 09.12.2003, BAGE 109, S. 71 ff.; BAG 18.09.2002, BAGE 102, S. 356 ff.; GK/Kreutz § 50 Rn. 6; Richardi/Annuß § 50 Rn. 52; HWK/Hohenstatt/Dzida, § 50 BetrVG Rn. 1.

## 1. Voraussetzungen originärer Zuständigkeit

Originär zuständig ist der Gesamtbetriebsrat gemäß § 50 Abs. 1 BetrVG für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Entscheidend sind demnach die überbetriebliche Betroffenheit und die fehlende Regelungsmöglichkeit durch die Einzelbetriebsräte. Diese Voraussetzungen müssen kumulativ vorliegen, um die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates zu begründen<sup>218</sup>. Das folgt bereits aus dem eindeutigen Wortlaut der Norm, der beide Voraussetzungen durch das Wörtchen "und" verbindet.

### a. Überbetriebliche Betroffenheit

Der Gesamtbetriebsrat ist somit nur für solche Angelegenheiten originär zuständig, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe des Unternehmens betreffen. Ausgeschlossen sind deshalb lediglich einen einzelnen Betrieb betreffende Maßnahmen, die keinerlei betriebsübergreifende Auswirkungen haben. Nicht erforderlich ist hingegen die Betroffenheit aller Betriebe des Unternehmens<sup>219</sup>. Es genügt gemäß § 50 Abs. 1 S. 1 BetrVG, dass sich die Angelegenheit auf mehrere, d.h. mindestens zwei<sup>220</sup>, Betriebe auswirkt. Bezugsobjekte auch einer gesamtbetrieblichen Regelung bleiben aber stets die einzelnen Betriebe und nicht etwa ein "Gesamtbetrieb" oder eine Art "Betriebsverbund"<sup>221</sup>.

---

<sup>218</sup> Vgl. statt vieler Salomon, RdA 2008, S. 24 ff. (26); Röder/Gragert, DB 1996, S. 1674 ff. (1674).

<sup>219</sup> Richardi/*Annuß* § 50 Rn. 6; Fitting § 50 Rn. 18.

<sup>220</sup> Fitting § 50 Rn. 18; GK/*Kreutz* § 50 Rn. 23; HWK/*Hohenstatt/Dzida*, § 50 BetrVG Rn. 3.

<sup>221</sup> BAG 18.09.2002, BAGE 102, S. 356 ff.

## b. Keine Regelungsmöglichkeit durch die Einzelbetriebsräte

Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates beschränkt sich des Weiteren auf Angelegenheiten, die nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Eine nähere Konkretisierung dieser Voraussetzung enthält das Gesetz nicht. Die Regelungsunmöglichkeit ist demnach ein unbestimmter und ausfüllungsbedürftiger Rechtsbegriff. Insoweit verbietet sich jedoch eine ausschließlich objektive Fälle der Unmöglichkeit berücksichtigende Sichtweise, weil das die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates auf wenige Einzelfälle beschränken und den Gesetzeszweck damit weitgehend unterlaufen würde<sup>222</sup>. Das folgt daraus, dass es fast immer möglich ist, das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffende Angelegenheiten durch Parallelvereinbarungen in den einzelnen Betrieben zu regeln und so eine objektive Regelungsunmöglichkeit auszuschließen<sup>223</sup>. Die danach verbleibenden Kompetenzen des Gesamtbetriebsrates griffen, gemessen an seinem Zweck und der gesetzlichen Konzeption als zwingendes Betriebsverfassungsorgan, zu kurz. Unterschieden werden zur Bestimmung der fehlenden Regelungsmöglichkeit deshalb die Fallgruppen der objektiven Unmöglichkeit, der subjektiven Unmöglichkeit und der zwingenden Erforderlichkeit einer unternehmenseinheitlichen oder betriebsübergreifenden Regelung<sup>224</sup>.

---

<sup>222</sup> BAG 30.08.1995, BAGE 80, S. 366 ff.; BAG 18.10.1994, AP Nr. 70 zu § 87 BetrVG 1972; Etzel, RdNr. 1357; Körnig, SAE 1977, S. 42 ff. (43); Galperin, SAE 1976, S. 100 ff. (100, 101); Müller, Festschrift für Küchenhoff, S. 283 ff. (290); GK-Kreutz § 50 Rn. 27; Richardi/Annuß § 50 Rn. 8; Fitting § 50 Rn. 21; H/S/W/G/N-Glock § 50 Rn. 10; Stege/Weinspach/Schiefer § 50 Rn. 8.

<sup>223</sup> BAG 23.09.1975, AP Nr. 1 zu § 50 BetrVG 1972; Pleyer, SAE 1965, S. 195 f. (195); Körnig, SAE 1977, S. 42 ff. (43); Galperin, SAE 1976, S. 100 ff. (100, 101); GK-Kreutz § 50 Rn. 27; Richardi, Festschrift für Gitter, S. 789 ff. (791); Richardi/Annuß § 50 Rn. 8; H/S/W/G/N-Glock § 50 Rn. 10; Stege/Weinspach/Schiefer § 50 Rn. 8.

<sup>224</sup> Röder/Gragert, DB 1996, S. 1674 ff. (1674).

## aa Objektive Unmöglichkeit

Ein Fall der objektiven Unmöglichkeit ist anzunehmen bei ausschließlich unternehmensbezogenen Maßnahmen, die nicht teilbar sind, wie etwa die Errichtung und Verwaltung einer unternehmensbezogenen Sozialeinrichtung<sup>225</sup>. Einzelbetriebliche Regelungen sind insoweit objektiv nicht möglich.

## bb Subjektive Unmöglichkeit

Auch bei subjektiver Regelungsunmöglichkeit durch die Einzelbetriebsräte wird, sofern mehrere Betriebe betroffen sind, die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates begründet. Der Wortlaut des § 50 Abs. 1 BetrVG enthält keine Beschränkung auf Fälle objektiver Unmöglichkeit und auch vom Gesetzeszweck her wäre eine solche Beschränkung, wie vorstehend ausgeführt, nicht gerechtfertigt. Für die Konkretisierung, wann und unter welchen Umständen eine subjektive Unmöglichkeit vorliegt, was also darunter zu verstehen ist, muss zwischen zwingenden und freiwilligen Mitbestimmungssachverhalten differenziert werden. Nur in Fällen freiwilliger Mitbestimmung, etwa der Gewährung freiwilliger Leistungen, kann den einzelnen Betriebsräten eine Regelung subjektiv unmöglich sein<sup>226</sup>. Im Gegensatz zu mitbestimmungspflichtigen Sachverhalten sind die freiwilligen nicht über eine Einigungsstelle erzwingbar<sup>227</sup>. Vielmehr kann der Arbeitgeber bei freiwilligen Angelegenheiten selbst darüber entscheiden, ob, in welchem Umfang und an welchen Empfängerkreis eine Leistung gewährt werden soll<sup>228</sup>. Ist der Arbeitgeber im Rahmen solch freiwilliger Angelegenheiten zu einer Maßnahme nur unternehmenseinheitlich

---

<sup>225</sup> GK/Kreutz § 50 Rn. 28.

<sup>226</sup> BAG 19.06.2007, DB 2007, S. 2377 ff. (2378, 2379).

<sup>227</sup> H/S/W/G/N - *Worzalla* § 88 Rn. 1; Stege/Weinspach/Schiefer § 88 Rn. 1.

<sup>228</sup> Simon, BB 2008, S. 60.

oder betriebsübergreifend bereit, so liegt ein Fall der subjektiven Regelungsunmöglichkeit durch die Einzelbetriebsräte vor. Da der Arbeitgeber insoweit mitbestimmungsfrei darüber entscheiden kann, ob er die Leistung überhaupt erbringt, kann er sie auch von einer überbetrieblichen Regelung und in Folge dessen von der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates abhängig machen<sup>229</sup>. Anders zu beurteilen ist hingegen die Situation, in der es nicht um die Verteilung freiwilliger Leistungen, sondern um die Kürzung vom Arbeitgeber - etwa aufgrund tariflicher Bestimmungen - geschuldeter Leistungen geht. Selbst wenn eine tarifliche Öffnungsklausel die Kürzung durch freiwillige Betriebsvereinbarung zulässt, handelt es sich nicht um einen Fall subjektiver Unmöglichkeit<sup>230</sup>, denn der Arbeitgeber kann darüber gerade nicht mitbestimmungsfrei entscheiden.

cc    Objektiv zwingendes Erfordernis

Ein objektiv zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder betriebsübergreifende Regelung kann sich aus technischen oder rechtlichen Gründen ergeben<sup>231</sup>. Die Beurteilung, wann aus den genannten Gründen ein unternehmenseinheitliches oder betriebsübergreifendes Regelungsbedürfnis besteht, richtet sich dabei nach dem der jeweiligen Angelegenheit zugrunde liegenden Mitbestimmungstatbestand<sup>232</sup> und ist somit einzelfallabhängig<sup>233</sup>. Zu betrachten sind die

---

<sup>229</sup> BAG 26.04.2005, BAGE 114, S. 286 ff.; BAG 10.10.2006, nicht amtlich veröffentlicht (unter juris, 1 ABR 59/05); BAG 09.12.2003, BAGE 109, S. 71 ff.; BAG 11.02.1992, AP Nr. 50 zu § 76 BetrVG 1972.

<sup>230</sup> BAG 19.06.2007, DB 2007, S. 2377 ff. (2379); Simon, BB 2008, S. 60.

<sup>231</sup> BAG 14.11.2006, DB 2007, S. 1141 ff. (1142); BAG 10.10.2006, nicht amtlich veröffentlicht (unter juris, 1 ABR 59/05); BAG 09.12.2003, BAGE 109, S. 71 ff.; BAG 26.04.2005, BAGE 114, S. 286 ff.

<sup>232</sup> BAG 14.11.2006, DB 2007, S. 1141 ff. (1142); BAG 09.12.2003, BAGE 109, S. 71 ff.; BAG 15.01.2002, BAGE 100, S. 157 ff.; LAG Düsseldorf 14.11.2005, LAGE Nr. 2 zu § 87 BetrVG 2001 Betriebliche Ordnung; Müller in Festschrift für Küchenhoff, S. 283 ff. (291); ErfK/Eisemann/Koch § 50 BetrVG Rn. 3.

<sup>233</sup> Schmelcher, Festschrift für Gaul, S. 497 ff. (499).



konkreten Umstände des Unternehmens und der einzelnen Betriebe<sup>234</sup> sowie der Zweck des jeweiligen Mitbestimmungsrechtes.

(I) Koordinierungs- und Zweckmäßigkeitserwägungen des Arbeitgebers

Nicht ausreichend sind für ein objektiv zwingendes Erfordernis etwaige Kosten- oder Koordinierungsinteressen sowie sonstige Zweckmäßigkeitserwägungen des Arbeitgebers<sup>235</sup>. Das folgt bereits aus der zwingenden Zuständigkeitsregelung und dem Wortlaut des § 50 Abs. 1 BetrVG, wonach der Gesamtbetriebsrat nur dann originär zuständig ist, wenn die Angelegenheiten nicht durch die Betriebsräte geregelt werden können<sup>236</sup>. Der Wortlaut stellt insoweit gerade nicht auf die Interessen einer Partei, insbesondere nicht die des Arbeitgebers, ab. Anzulegen ist danach vielmehr ein objektiver Maßstab.

*Merten*<sup>237</sup>, der bereits bei „evident sachlogischer Unzweckmäßigkeit“ einzelbetrieblicher Regelungen und nicht erst bei einem zwingenden Erfordernis einer unternehmenseinheitlichen Regelung zur Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates kommen möchte, bezieht ausdrücklich Zweckmäßigkeitserwägungen und Koordinierungsinteressen des Arbeitgebers in die Zuständigkeitsabgrenzung mit ein. Er beruft sich insoweit auf den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG. Abgesehen davon, dass das Merkmal der „evident sachlogischen Unzweckmäßigkeit“ wenig zur Konkretisierung des „Nichtregelnkönnen“ beiträgt, ist der Argumentation in der Sache insoweit zuzustimmen, als nach dem Grundsatz der

---

<sup>234</sup> BAG 14.11.2006, DB 2007, S. 1141 ff. (1142); BAG 09.12.2003, BAGE 109, S. 71 ff.; BAG 11.11.1998, AP Nr. 19 zu § 50 BetrVG 1972; ErfK/Eisemann/Koch § 50 BetrVG Rn. 3.

<sup>235</sup> Z.B. BAG 14.11.2006, DB 2007, S. 1141 ff. (1142); BAG 15.01.2002, BAGE 100, S. 157 ff.; BAG 09.12.2003, BAGE 109, S. 71 ff.; BAG 11.12.2001, BAGE 100, S. 60 ff.; BAG 14.12.1999, BAGE 93, S. 75 ff.; BAG 11.11.1998, AP Nr. 19 zu § 50 BetrVG 1972; LAG Düsseldorf 14.11.2005, LAGE Nr. 2 zu § 87 BetrVG 2001 Betriebliche Ordnung; Joussen, RdA 2007, 114 ff. (116); GK-Kreutz § 50 Rn. 35; Richardi/Annufß § 50 Rn. 13; Fitting § 50 Rn. 23.

<sup>236</sup> Joussen, RdA 2007, 114 ff. (116); Fitting § 50 Rn. 23.

<sup>237</sup> Merten, AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972.

vertrauensvollen Zusammenarbeit neben den Arbeitnehmerinteressen auch die des Arbeitgebers zu berücksichtigen sind und deshalb dessen Zweckmäßigkeits- und Koordinierungsinteressen nicht vollkommen ausgeblendet werden dürfen. Es ist angesichts der Konzeption des § 50 Abs. 1 BetrVG allerdings nicht von der Hand zu weisen, dass primär die Einzelbetriebsräte zuständig sind. Der dahinter stehende Gesetzeszweck einer effektiven Vertretung der Arbeitnehmer ist somit vorrangig auf die Wahrung der Arbeitnehmerinteressen gerichtet. Das bedeutet zwar nicht, dass die Arbeitgeber- und Unternehmensinteressen für die Beurteilung des „Nichtregelnkönnen“ unberücksichtigt bleiben<sup>238</sup>. Vielmehr können diese im Rahmen einer Interessenabwägung auch so gewichtig sein, dass sie die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates erfordern. Das ist aber aufgrund der Gesetzeskonzeption nicht schon allein deswegen der Fall, weil eine unternehmenseinheitliche Regelung zweckmäßiger im Sinne von bequemer und aus Arbeitgebersicht weniger aufwendig ist.

## (II) Abstrakte Abgrenzungskriterien

Aufgrund der jeweils zu berücksichtigenden Umstände des Unternehmens und der Betriebe sowie des in Frage stehenden Mitbestimmungsrechtes ist die Aufstellung allgemeingültiger, abstrakter Abgrenzungskriterien dafür, wann unterschiedliche Regelungen sachlich nicht gerechtfertigt wären und somit ein zwingendes Bedürfnis für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates besteht, nicht ohne weiteres – jedenfalls nicht ohne weitere Differenzierungen - möglich. Als Anhaltspunkte für ein solches Bedürfnis werden etwaige präjudizielle Auswirkungen einer einzelbetrieblichen Regelung auf die Regelung derselben Frage in den anderen Betrieben<sup>239</sup>, etwa aus Gleichbehandlungsgründen<sup>240</sup>, andernfalls drohende untragbare produktionstechnische

---

<sup>238</sup> So aber Müller in Festschrift für Küchenhoff, S. 283 ff. (297, 298), der insoweit allein das Interesse der Arbeitnehmer des Betriebes und der Arbeitnehmer des Gesamtunternehmens für maßgeblich hält.

<sup>239</sup> Löwisch/Mikosch, AP Nr. 2 zu § 50 BetrVG 1972; GK-Kreutz § 50 Rn. 36; Richardi/Annufß § 50 Rn. 13.

<sup>240</sup> BAG 23.09.1975, AP Nr. 1 zu § 50 BetrVG 1972; BAG 06.04.1976, AP Nr. 2 zu § 50 BetrVG 1972; Löwisch, AP Nr. 2 zu § 50 BetrVG 1972; Schaub/Koch, ArbR-Hdb. § 224 Rn. 23.

Störungen<sup>241</sup> oder sonstige Nachteile von erheblichem Gewicht<sup>242</sup> sowie divergierende Interessen der Einzelbetriebsräte diskutiert, wenn unterschiedliche Regelungen in den Betrieben den Zweck der betriebsübergreifenden Maßnahme vereiteln<sup>243</sup> oder sich Widersprüche zur nicht der Mitbestimmung unterliegenden Unternehmensstruktur ergeben würden<sup>244</sup>.

## 2. Umfang originärer Zuständigkeit

Ist der Gesamtbetriebsrat nach den genannten Voraussetzungen originär zuständig, so ist diese Kompetenzzuweisung zwingend<sup>245</sup>. Davon zu unterscheiden ist der Umfang der originären Zuständigkeit, der maßgeblich vom Verhältnis der Zuständigkeiten des Gesamtbetriebsrates und der Einzelbetriebsräte abhängt. Dieses Verhältnis ergibt sich dabei insoweit aus der gesetzlichen Regelung, als diese eine horizontale Abgrenzung der Kompetenzen vornimmt. Gemäß § 50 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ist der Gesamtbetriebsrat den einzelnen Betriebsräten nicht übergeordnet. Er ist diesen aber auch nicht untergeordnet<sup>246</sup>. Das folgt schon daraus, dass das Gesetz ihm unter den Voraussetzungen des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG einen eigenen Zuständigkeitsbereich zuweist, wenn und soweit Angelegenheiten nicht durch die Einzelbetriebsräte geregelt werden können. Eine Überschneidung der originären Zuständigkeiten ist deshalb bereits nach dem Wortlaut des Gesetzes ausgeschlossen<sup>247</sup>.

---

<sup>241</sup> BAG 09.12.2003, BAGE 109, S. 71 ff.; BAG 23.09.1975, AP Nr. 1 zu § 50 BetrVG 1972; BAG 29.03.1977, AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972.

<sup>242</sup> MünchArbR/Joost § 313 Rn. 53.

<sup>243</sup> Richardi/Annuß § 50 Rn. 13.

<sup>244</sup> BAG 29.03.1977, AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972; GK/Kreutz § 50 Rn. 36.

<sup>245</sup> BAG 14.11.2006, DB 2007, S. 1141 ff. (1142); Richardi, Festschrift für Gitter, S. 789 ff. (789); Schmidt, Festschrift für Küttner, S. 499 ff. (504); Röder/Gragert, DB 1996, S. 1674 ff. (1675).

<sup>246</sup> HWK/Hohenstatt/Dzida, § 50 BetrVG Rn. 1.

<sup>247</sup> GK-Kreutz § 50 Rn. 18.

Aus diesem Verhältnis des Gesamtbetriebsrates zu den Einzelbetriebsräten ergeben sich die nachfolgenden Konsequenzen für den Umfang seiner originären Zuständigkeit:

a. Exklusivität

Da der Gesamtbetriebsrat den Einzelbetriebsräten weder über- noch untergeordnet ist, sondern unter den Voraussetzungen des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG einen eigenen Zuständigkeitsbereich hat, schließen sich die originären Zuständigkeiten von Gesamtbetriebsrat und Einzelbetriebsräten gegenseitig aus. Die originäre Kompetenzzuweisung an den Gesamtbetriebsrat ist somit nicht nur zwingend, sondern auch exklusiv<sup>248</sup>. Das wird durch die nur einseitige Delegationsmöglichkeit gemäß § 50 Abs. 2 BetrVG bestätigt. Danach kann der Betriebsrat den Gesamtbetriebsrat mit der Wahrnehmung in seine Zuständigkeit fallender Angelegenheiten beauftragen. Umgekehrt besteht diese Möglichkeit nicht. Der Gesamtbetriebsrat kann somit originär ihm obliegende Angelegenheiten nicht auf die Einzelbetriebsräte delegieren<sup>249</sup>. Vielmehr hat er die ihm zufallenden Kompetenzen selbst wahrzunehmen. Sie unterliegen mithin seiner exklusiven Zuständigkeit. Das hat zur Folge, dass die Einzelbetriebsräte auch dann keine Regelungskompetenz haben, wenn entgegen § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG kein Gesamtbetriebsrat errichtet worden ist oder dieser seine Zuständigkeit nicht wahrnimmt<sup>250</sup>. Die gesetzlich verankerte Exklusivität der Zuständigkeiten schließt eine solche Auffangzuständigkeit der einzelnen Betriebsräte aus. Dafür spricht bereits der Wortlaut des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, wonach der Gesamtbetriebsrat nur dann originär zuständig ist, wenn den Einzelbetriebsräten Regelungen nicht möglich sind. Ist das der Fall und können die Einzelbetriebsräte somit keine Regelung treffen, so kann ihnen insoweit eben nicht die Regelungskompetenz, auch nicht als Auffangkompetenz, zukommen.

---

<sup>248</sup> Etzel, Rdnr. 1358.

<sup>249</sup> BAG 21.01.2003, EzA § 50 BetrVG 2001 Nr. 2; Röder/Gragert, DB 1996, s. 1674 ff. (1675).

<sup>250</sup> Richardi/*Annuß* § 50 Rn. 46; Küttner/*Reinecke* Nr. 202 Rn. 12; Röder/Gragert, DB 1996, s. 1674 ff. (1675); so aber DKK/Trittin § 50 Rn. 13.

## b. Weisungskompetenz und Weisungsgebundenheit

Mangels Über- und Unterordnung des Gesamtbetriebsrates im Verhältnis zu den Einzelbetriebsräten hat er diesen gegenüber weder Weisungsbefugnisse oder Richtlinienkompetenzen noch ist er ihnen gegenüber weisungsgebunden. Er kann zwar versuchen, auf die Koordinierung einzelbetrieblicher Regelungen hinzuwirken<sup>251</sup>. Soweit allerdings kein Koordinierungsbedarf im Sinne einer sachlich notwendigen unternehmenseinheitlichen oder betriebsübergreifenden Regelung besteht und somit der originäre Zuständigkeitsbereich des Gesamtbetriebsrates nicht eröffnet ist, hat er keine Möglichkeit, seine Vorstellungen gegenüber den Betriebsräten durchzusetzen.

## c. Rahmenkompetenz

Die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates erstreckt sich gemäß der gesetzlichen Zuständigkeitsabgrenzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nur soweit, wie Angelegenheiten nicht durch die einzelnen Betriebsräte geregelt werden können. Das bedeutet aber nicht, dass der Gesamtbetriebsrat auf den Abschluss von Rahmenregelungen beschränkt wäre<sup>252</sup>, die dann von den Einzelbetriebsräten konkretisiert werden. Vielmehr steht ihm für eine in seinen Zuständigkeitsbereich fallende Angelegenheit die umfassende Regelungskompetenz zu.

---

<sup>251</sup> Richardi/*Annuß* § 50 Rn. 44; Fitting § 50 Rn. 5.

<sup>252</sup> BAG 14.11.2006, DB 2007, S. 1141 ff. (1142); a.A. DKK-*Trittin*, § 50 Rn. 15; Fitting § 50 Rn. 28; GK-*Kreutz* § 50 Rn. 38; Siebert, S. 152.

## d. Betriebe ohne Betriebsrat

Durch die Reform des BetrVG im Jahr 2001<sup>253</sup> wurde § 50 Abs. 1 Satz 1, 2. HS BetrVG neu ins Gesetz eingeführt, wonach sich die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates auch auf Betriebe ohne Betriebsrat erstreckt<sup>254</sup>. Damit wurde ein darüber lange Zeit geführter Streit dank gesetzlicher Klarstellung endgültig beendet. Erklärtes Ziel des Gesetzgebers ist es, in überbetrieblichen Angelegenheiten eine Gleichstellung der Arbeitnehmer betriebsratsloser Betriebe mit denen, die durch einen Betriebsrat vertreten werden, zu erreichen<sup>255</sup>. Erfasst werden mangels gesetzlicher Differenzierung und mangels sachlich gebotener Notwendigkeit für eine solche Differenzierung sowohl nicht betriebsratsfähige als auch betriebsratsfähige Betriebe ohne Betriebsrat<sup>256</sup>. Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates erstreckt sich dabei ausschließlich auf überbetriebliche Angelegenheiten. Das ergibt sich eindeutig aus dem Wortlaut des § 50 Abs. 1 Satz 1, 2. HS BetrVG, der die Kompetenzen durch das Wörtchen "insoweit" nur auf die Fälle der im 1. HS geregelten originären Zuständigkeit und damit auf überbetriebliche Angelegenheiten beschränkt, die nicht durch die Einzelbetriebsräte geregelt werden können. Der Gesamtbetriebsrat fungiert deshalb in betriebsratslosen Betrieben nicht als deren Ersatzbetriebsrat<sup>257</sup> und ist daher nicht für ausschließlich solche betriebsratslosen Betriebe betreffende Mitbestimmungssachverhalte zuständig<sup>258</sup>. Gegen eine solche einzelbetriebsbezogene Kompetenz des Gesamtbetriebsrates spricht in Bezug auf betriebsratsfähige Betriebe ohne Betriebsrat auch bereits die gesetzliche Konzeption des Betriebsrates als freiwilliges Mitbestimmungsorgan. Andernfalls würde den Arbeitnehmern, die sich gegen die Bildung eines Betriebsrates entschieden haben, wegen der Pflicht zur

---

<sup>253</sup> Siehe Art. 1 Nr. 36 BetrVerf-Reformgesetz vom 23.07.2001, BGBl. I, S. 1852 ff. (1857).

<sup>254</sup> LAG Baden-Württemberg 30.04.2008, in juris unter Az.: 2 TaBV 7/07.

<sup>255</sup> Begründung des Regierungsentwurfes zum BetrVerf-Reformgesetz, BT-Drucksache 14/5741, S. 42, 43.

<sup>256</sup> LAG Baden-Württemberg 30.04.2008, in juris unter Az.: 2 TaBV 7/07.

<sup>257</sup> LAG Baden-Württemberg 30.04.2008, in juris unter Az.: 2 TaBV 7/07; Fitting § 50 Rdnr. 34; Richardi/Annuß § 50 Rdnr. 51.

<sup>258</sup> Begründung des Regierungsentwurfes zum BetrVerf-Reformgesetz, BT-Drucksache 14/5741, S. 43; Richardi/Annuß § 50 Rn. 51; HWK/Hohenstatt/Dzida § 50 BetrVG Rn. 16; Gamillscheg § 43 S. 667.

Errichtung eines Gesamtbetriebsrates gemäß § 47 BetrVG mit diesem doch wieder eine Interessenvertretung auf betrieblicher Ebene aufgezwungen werden.

### **3. Ausdrückliche gesetzliche Zuweisung der Zuständigkeit**

Bestimmte betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben und Angelegenheiten der betrieblichen Mitbestimmung sind dem Gesamtbetriebsrat ausdrücklich gesetzlich zugewiesen. So ist er in den nachfolgend genannten Fällen kraft gesetzlicher Anordnung zuständig, ohne dass es im Einzelnen auf die Voraussetzungen des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ankäme.

#### **a. Angelegenheiten betreffend den Wirtschaftsausschuss**

Der Gesamtbetriebsrat bestimmt gemäß § 107 Abs. 2 Satz 2 BetrVG die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses. Er kann mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder aber auch beschließen, die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses anderweitig zu verteilen, § 107 Abs. 3 Satz 6 BetrVG.

#### **b. Angelegenheiten betreffend den Konzernbetriebsrat**

Besteht ein Konzern im Sinne des § 18 Abs. 1 AktG, so können die einzelnen Gesamtbetriebsräte die Errichtung eines Konzernbetriebsrates beschließen, § 54 Abs. 1 BetrVG, wobei dafür die Zustimmung der Gesamtbetriebsräte jener Unternehmen erforderlich ist, in denen insgesamt mindestens 50% der Arbeitnehmer des Konzerns beschäftigt sind. Ist unter den genannten Voraussetzungen ein Konzernbetriebsrat zu errichten, entsendet gemäß § 55 Abs. 1 Satz 1 BetrVG jeder Gesamtbetriebsrat zwei seiner Mitglieder in diesen und bestellt zugleich für jedes entsandte Mitglied mindestens ein Ersatzmitglied. Festzulegen ist dabei auch die Reihenfolge des Nachrückens, § 55

Abs. 2 BetrVG. Schließlich kann der Gesamtbetriebsrat Mitglieder des Konzernbetriebsrates auch abberufen und so deren Amt als Konzernbetriebsrat beenden, § 57 BetrVG.

c.     Angelegenheiten betreffend den Europäischen Betriebsrat

In gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen oder Unternehmensgruppen sollen zur Stärkung des Rechts auf grenzüberschreitende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer Europäische Betriebsräte oder Verfahren zur Anhörung und Unterrichtung vereinbart werden. Auf Arbeitnehmerseite obliegen die entsprechenden Verhandlungen und Vereinbarungen dem so genannten besonderen Verhandlungsgremium, das sich aus Arbeitnehmervertretern der Mitgliedsstaaten, in denen das Unternehmen einen Betrieb hat, zusammensetzt. Die Bestellung der dabei auf das Inland entfallenden Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums obliegt gemäß § 11 Abs. 1 Satz 1 EBRG dem Gesamtbetriebsrat. Kommt zwischen dem besonderen Verhandlungsgremium und der zentralen Leitung eine Vereinbarung nicht zustande, ist ein Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes zu errichten, §1 Abs. 1 Satz 2 EBRG. In diesem Fall bestimmt der Gesamtbetriebsrat die auf das Inland entfallenden Mitglieder dieses Europäischen Betriebsrates, § 23 Abs. 1 Satz 1 EBRG.

d.     Angelegenheiten betreffend die Unternehmensmitbestimmung

Bei den Angelegenheiten der Unternehmensmitbestimmung ist zwischen Unternehmen mit einem drittelparitätischen Aufsichtsrat nach den Regelungen des Drittelbeteiligungsgesetzes und seiner Wahlordnung, Unternehmen mit einem paritätischen Aufsichtsrates nach den Regelungen des Mitbestimmungsgesetzes und seiner Wahlordnungen sowie Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie nach den Regelungen des Montan-Mitbestimmungsgesetzes, des Montan-Mitbestimmungsergänzungsgesetzes und deren Wahlordnung zu differenzieren.



**aa Mitbestimmung nach dem Drittelbeteiligungsgesetz und seiner Wahlordnung**

Richtet sich die Mitbestimmung nach dem Drittelbeteiligungsgesetz, so ist der Gesamtbetriebsrat kraft gesetzlicher Zuweisung zuständig für die Bestellung der Mitglieder des Wahlvorstandes, § 26 Abs. 2 Satz 1 WODrittelbG. Er ist außerdem Adressat des Antrags auf Abberufung eines Arbeitnehmersvertreters des Aufsichtsrates, § 39 Abs. 1 Nr. 1 WODrittelbG.

**bb Mitbestimmung nach dem Mitbestimmungsgesetz und seiner Wahlordnungen**

Richtet sich die Mitbestimmung hingegen nach den Regelungen des Mitbestimmungsgesetzes, so ist gemäß § 22 Abs. 2 Nr. 2 und 4 MitbestG der Gesamtbetriebsrat zur Anfechtung der Wahl eines Arbeitnehmersvertreters in den Aufsichtsrat berechtigt, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist, keine Berichtigung erfolgte und dieser Verstoß das Wahlergebnis ändern oder beeinflussen konnte. Des Weiteren ist der Gesamtbetriebsrat berechtigt, das zuständige Landgericht zur Entscheidung der Frage anzurufen, nach welchen gesetzlichen Vorschriften der Aufsichtsrat zusammenzusetzen ist, wenn darüber Streit oder Ungewissheit besteht, § 6 Abs. 2 Satz 1 MitbestG i.V.m. § 98 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 und 6 AktG.

Nach den Wahlordnungen zum Mitbestimmungsgesetz obliegen dem Gesamtbetriebsrat auch die Bestellung der Mitglieder des Wahlvorstandes, § 4 Abs. 4 Satz 1 der 2.WOMitbestG, bzw. des Hauptwahlvorstandes, wenn kein Konzernbetriebsrat besteht<sup>259</sup>, § 4 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 der 3.WOMitbestG, sowie die Erhöhung der Mitgliederzahl des Wahlvorstandes, § 4 Abs. 1 Satz 2 der 2.WOMitbestG, bzw. des Hauptwahlvorstandes, wenn kein Konzernbetriebsrat besteht, § 4 Abs. 1 Satz 2 der

---

<sup>259</sup> Das betrifft die Fälle, in denen gemäß §§ 4, 5 MitbestG an der Wahl der Arbeitnehmersvertreter des zu bildenden Aufsichtsrates auch Arbeitnehmer anderer Unternehmen teilnehmen.

3.WOMitbestG. Der Gesamtbetriebsrat ist außerdem Adressat des Antrags auf Abberufung eines Arbeitnehmersvertreters des Aufsichtsrates gemäß § 88 Abs. 1 der 2.WODrittelbG bzw. - wenn es um die Abberufung aus dem Aufsichtsrat des herrschenden Unternehmens geht und kein Konzernbetriebsrat besteht - gemäß § 88 Abs. 1 Satz 2 der 3.WOMitbestG.

cc Mitbestimmung nach den Regelungen der Montanindustrie

Soweit die Gesetze für die Mitbestimmung in der Montanindustrie zur Anwendung kommen, ist der Gesamtbetriebsrat - wenn kein Konzernbetriebsrat besteht<sup>260</sup> - zuständig für die Bestellung der Mitglieder des Hauptwahlvorstandes, § 3 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 MitbWahlO, sowie die Erhöhung von dessen Mitgliederzahl, § 3 Abs. 1 Satz 2 MitbWahlO.

## II. Abgeleitete Zuständigkeit

Neben der originären Zuständigkeit nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG kann sich die Regelungskompetenz des Gesamtbetriebsrates im Einzelfall auch von derjenigen der Einzelbetriebsräte ableiten. Gemäß § 50 Abs. 2 BetrVG hat der Betriebsrat die Möglichkeit, den Gesamtbetriebsrat mit der Behandlung einer Angelegenheit für ihn zu beauftragen. Er kann somit nach seinem Ermessen eigene Kompetenzen an den Gesamtbetriebsrat delegieren. Der Gesetzgeber hat diese Möglichkeit insbesondere wegen des unmittelbaren Kontaktes des Gesamtbetriebsrates zur Unternehmensleitung und darauf beruhender besserer Verhandlungsmöglichkeiten ins Gesetz aufgenommen<sup>261</sup>. Die Delegationsmöglichkeit kann zudem in streitigen oder

---

<sup>260</sup> Das betrifft die Fälle, in denen eine AG oder GmbH ein Unternehmen beherrscht, in dem die Arbeitnehmer ein Mitbestimmungsrecht nach dem Montan-Mitbestimmungsgesetz haben, vgl. § 1 MonMitbestErgG.

<sup>261</sup> Begründung zum Regierungsentwurf, BT-Drucksache VI/1786, S. 43.

ungewissen Fällen originärer Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates Rechtsklarheit bei der Kompetenzverteilung schaffen.

### 1. Voraussetzungen abgeleiteter Zuständigkeit

Die wirksame Begründung einer abgeleiteten Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates ist an bestimmte Voraussetzungen geknüpft. So ergeben sich aus § 50 Abs. 2 BetrVG bestimmte Anforderungen beziehungsweise Einschränkungen bezüglich der zu übertragenden Aufgabe sowie das Erfordernis eines formell wirksamen Übertragungsaktes. Andernfalls ist die Delegation unwirksam und die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates nicht begründet<sup>262</sup>. Eine seitens des Gesamtbetriebsrates in der Annahme seiner wirksam abgeleiteten Zuständigkeit vorgenommene Handlung oder Maßnahme, etwa der Abschluss einer Betriebsvereinbarung, wäre in Folge dessen rechtsunwirksam. Allerdings kann der delegierende Einzelbetriebsrat die Maßnahme des Gesamtbetriebsrates auch nachträglich noch genehmigen und ihr so zur Wirksamkeit verhelfen<sup>263</sup>, denn die Übertragung der Zuständigkeit liegt ausschließlich in seinem Ermessen. Das schließt die Genehmigung, also die nachträgliche Zustimmung zu einer Maßnahme, ein. Zu den Voraussetzungen einer wirksamen Delegation im Einzelnen:

#### a. Anforderungen an die zu übertragende Angelegenheit

Die zu übertragenden Angelegenheiten unterliegen einschränkenden Anforderungen, die sich aus dem Wortlaut des § 50 Abs. 2 BetrVG, seinem Sinn und Zweck sowie der Gesetzessystematik ergeben. So muss die zu übertragende Angelegenheit zum einen konkret oder jedenfalls bestimmbar sein, ohne sich jedoch lediglich auf

---

<sup>262</sup> Fitting § 50 Rn. 63; Rieble, RdA 2005, S. 26 ff. (27).

<sup>263</sup> Fitting § 50 Rn. 63; Rieble, RdA 2005, S. 26 ff. (27); Röder/Gragert, DB 1996, s. 1674 ff. (1677).

betriebsratsinterne Aufgaben zu beziehen, und sie muss in den Zuständigkeitsbereich des jeweiligen Einzelbetriebsrates fallen.

aa Konkretisierung und Bestimmbarkeit

Gemäß § 50 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ist die Delegationsmöglichkeit des Betriebsrates auf "eine Angelegenheit" beschränkt. Der Betriebsrat kann sich wegen dieses eindeutigen Gesetzeswortlautes nicht seiner Kompetenzen für ganze Regelungskomplexe begeben, sondern nur für eine oder mehrere bestimmte, jedenfalls aber bestimmbare, Angelegenheiten<sup>264</sup>. Die wörtliche Beschränkung des § 50 Abs. 2 Satz 1 BetrVG auf "eine" Angelegenheit steht dabei im Gegensatz zu anderen Übertragungstatbeständen des Betriebsrates, bei denen die übertragbaren Aufgaben nicht begrenzt sind. Gemäß § 27 Abs. 2 BetrVG und § 28 Abs. 1 Satz 2 BetrVG etwa können dem Betriebsausschuss vom Betriebsrat "Aufgaben zur selbständigen Erledigung" übertragen werden. Eine derart weite Kompetenzübertragung wollte der Gesetzgeber im Verhältnis des Betriebsrates zum Gesamtbetriebsrat nicht. Das belegt neben der unterschiedlichen Wortwahl des § 50 Abs. 2 Satz 1 BetrVG insbesondere auch die Verweisung in dessen Satz 3, die sich ausdrücklich nur auf § 27 Abs. 2 Sätze 3 und 4 BetrVG bezieht und damit gerade nicht auf die beschriebene weite Aufgabenübertragung, wie sie § 27 Abs. 2 Satz 2 BetrVG für den Betriebsausschuss vorsieht. Damit wird trotz der Delegationsmöglichkeit eine klare Trennung der Mitbestimmungskompetenzen beibehalten. Zwar wird den Betriebsräten mit der Delegationsmöglichkeit eine gewisse Flexibilität bei der Kompetenzverteilung gewährt, diese aber gleichzeitig durch das Erfordernis einer Konkretisierung und abgrenzbaren Bestimmbarkeit der übertragbaren Aufgabe so beschränkt, dass die Zuständigkeitsgrenzen erkennbar bleiben und Überschneidungen ausgeschlossen sind. Das schließt nicht die Beauftragung mit einer komplexen Aufgabe aus, solange diese bestimmt oder abgrenzbar umschrieben ist.

---

<sup>264</sup> BAG 26.01.1993, AP Nr. 102 zu § 99 BetrVG 1972; LAG Düsseldorf 03.07.2002, NZA-RR 2003, S. 83 ff.; GK-Kreutz § 50 Rn. 65; Gamillscheg § 43 S. 669.

## bb Zuständigkeit des Betriebsrates

Delegiert werden können grundsätzlich nur in die Zuständigkeit des Betriebsrates fallende Aufgaben. Ist dessen Zuständigkeit für eine Aufgabe hingegen gar nicht begründet, kann diese auch nicht auf den Gesamtbetriebsrat übertragen werden<sup>265</sup>. Das ergibt sich bereits aus der Gesetzessystematik, denn § 50 BetrVG regelt lediglich die Zuständigkeitsverteilung zwischen Einzelbetriebsräten und dem Gesamtbetriebsrat, nicht aber Zuständigkeitssachverhalte. Folglich können aus dieser Regelung auch keine zusätzlichen Mitbestimmungsrechte hergeleitet werden<sup>266</sup>. Vielmehr setzt die in § 50 BetrVG geregelte Zuständigkeitsverteilung stets und denknotwendig das Bestehen entsprechender Kompetenzen voraus, denn übertragen werden kann nur diejenige Rechtsmacht, die der Betriebsrat selbst hat<sup>267</sup>.

## cc Inhaltliche Beschränkungen

Von den vorstehend beschriebenen Beschränkungen zu unterscheiden ist die Frage, ob sämtliche dem Betriebsrat obliegende Aufgaben an den Gesamtbetriebsrat delegiert werden können. Abzulehnen ist das für Aufgaben der Geschäftsführung und der internen Arbeitsorganisation des Betriebsrates<sup>268</sup>, denn ihrem Sinn und Zweck nach bezieht sich die Delegationsmöglichkeit des § 50 Abs. 2 BetrVG auf Beteiligungsrechte materieller Art. Das folgt aus dessen Regelungsgrund, nämlich einer besseren Verhandlungsposition gegenüber der Unternehmensleitung<sup>269</sup>. Einer solchen bedarf es aber für betriebsratsinterne Aufgaben nicht, so dass diese nicht dem gesetzgeberischen Zweck für die Gesamtbetriebsratszuständigkeit entsprechen und somit auch nicht vom

---

<sup>265</sup> BAG 12.11.1997, AP Nr. 2 zu § 58 BetrVG 1972; GK-Kreutz § 50 Rn. 62.

<sup>266</sup> Fitting § 50, Rn.67.

<sup>267</sup> Rieble, RdA 2005, S. 26 ff. (27).

<sup>268</sup> Rieble, RdA 2005, S. 26 ff. (29).

<sup>269</sup> Begründung zum Regierungsentwurf, BT-Drucksache VI/1786, S. 43; Ehrich, AuR 1993, S. 68 ff.(69).

Regelungszweck des § 50 Abs. 2 BetrVG erfasst sind.

Im Hinblick auf die übertragbaren materiellen Angelegenheiten wird teilweise eine Beschränkung auf mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten diskutiert<sup>270</sup>. Als Begründung für eine solche Beschränkung wird auf den Wortlaut des § 50 Abs. 2 BetrVG verwiesen. Während im Rahmen der Übertragungsmöglichkeiten auf Ausschüsse gemäß den §§ 27 ff. BetrVG von "Aufgaben" die Rede sei, spreche § 50 Abs. 2 BetrVG von "Angelegenheit". Daraus folge eine im Gesetz angelegte Bezugnahme der Delegationsmöglichkeit gemäß § 50 Abs. 2 BetrVG auf die sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten des Dritten bis Sechsten Abschnittes im Vierten Teil des Gesetzes<sup>271</sup>. Diese Differenzierung zwischen Aufgaben und Angelegenheiten findet sich zwar im BetrVG wieder. Von Angelegenheiten, auf die sich der Wortlaut des § 50 Abs. 2 BetrVG bezieht, ist tatsächlich nur im Zusammenhang mit sozialen, personellen und wirtschaftlichen Mitbestimmungssachverhalten des Dritten bis Sechsten Abschnittes im Vierten Teil des BetrVG die Rede. Damit geht aber nicht eine Beschränkung auf mitbestimmungspflichtige Sachverhalte einher, denn gerade auch in den genannten Abschnitten sind freiwillige Regelungen möglich. So regelt § 88 BetrVG sogar ausdrücklich freiwillige Betriebsvereinbarungen. Gemeint ist im Rahmen des § 50 Abs. 2 BetrVG folglich nicht eine Begrenzung auf mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten<sup>272</sup>, sondern generell auf Mitbestimmungs- und Mitwirkungssachverhalte einschließlich freiwilliger Vereinbarungen<sup>273</sup>. Wäre es dem Gesetzgeber tatsächlich um eine Beschränkung der Delegationsmöglichkeit auf mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten gegangen, hätte das ausdrücklich geregelt werden können. Nach der bestehenden Regelung gibt es aber dafür, wie dargelegt, keinen hinreichenden Anhaltspunkt. Aus Gründen der Rechtsklarheit sollten vielmehr weitere, von Wortlaut und Zweck der Vorschrift nicht zwingend gebotene Differenzierungen vermieden werden. Es ist deshalb davon auszugehen, dass der

---

<sup>270</sup> GK-Kreutz § 50 Rn. 62; Rieble, RdA 2005, S. 26 ff. (28, 29).

<sup>271</sup> Rieble, RdA 2005, S. 26 ff. (28, 29).

<sup>272</sup> Rieble, RdA 2005, S. 26 ff. (28).

<sup>273</sup> Siehe insoweit die Ausführungen von Rieble, RdA 2005, S. 26 ff. (29) zur Delegationsmöglichkeit der allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates nach § 80 BetrVG.

Betriebsrat nach eigenem Ermessen ihm obliegende Aufgaben, mit Ausnahme rein interner Organisations- und Geschäftsführungsaufgaben, auf den Gesamtbetriebsrat übertragen kann. Auch wenn in der Praxis die Delegation von zwingenden Beteiligungsrechten der Regelfall sein dürfte, ist eine dahingehende Beschränkung nicht grundsätzlich geboten.

b. Wirksamer Übertragungsbeschluss

In formeller Hinsicht erfordert die wirksame Delegation einer Angelegenheit auf den Gesamtbetriebsrat einen Mehrheitsbeschluss des übertragenden Betriebsrates<sup>274</sup>. Dieser ist gemäß § 50 Abs. 2 Satz 1 BetrVG mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder zu fassen. Maßgeblich sind ausweislich des Wortlautes sämtliche Betriebsratsmitglieder und nicht lediglich die bei der Beschlussfassung anwesenden im Sinne des § 33 BetrVG.

Der Beschluss über die Beauftragung des Gesamtbetriebsrates bedarf zu seiner Wirksamkeit der Schriftform, § 50 Abs. 2 Satz 3 BetrVG i.V.m. § 27 Abs. 2 Satz 3 BetrVG. Der Beschluss ist demgemäß vom Betriebsratsvorsitzenden eigenhändig zu unterzeichnen, § 26 Abs. 2 Satz 1 BetrVG, § 126 Abs. 1 BGB<sup>275</sup>. Ausreichend ist gemäß § 126 Abs. 3 BGB aber auch ein Beschluss in elektronischer Form. Das unterzeichnete Sitzungsprotokoll des Betriebsrates genügt hingegen nicht<sup>276</sup>. Ein ohne Beachtung dieser Form gefasster Beschluss ist nichtig, § 125 BGB.

Da es sich bei dem Beschluss um eine Auftragserteilung an den Gesamtbetriebsrat, mithin dessen Ermächtigung, handelt, ist er zugangsbedürftig<sup>277</sup>. Um die Zuständigkeit

---

<sup>274</sup> Ehrich, AuR 1993, S. 68 ff. (68); Rieble, RdA 2005, S. 26 ff. (29).

<sup>275</sup> Fitting § 50 Rn. 64; Richardi/*Annuß* § 50 Rn. 60.

<sup>276</sup> LAG Rheinland-Pfalz 17.12.2004, in juris unter dem AZ 8 Sa 539/04; Fitting § 50 Rn. 64; Richardi/*Annuß* § 50 Rn. 60; DKK-*Trittin* § 50 BetrVG Rn. 67; Küttner/*Reinecke* Nr. 202 Rn. 19.

<sup>277</sup> GK-*Kreutz* § 50 Rn. 58; Rieble, RdA 2005, S. 26 ff. (29).

des Gesamtbetriebsrates zu begründen, muss der Beschluss deshalb gemäß § 51 Abs. 1 BetrVG dessen Vorsitzendem zugehen<sup>278</sup>.

Wegen des Gebotes der vertrauensvollen Zusammenarbeit gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG ist der delegierende Betriebsrat außerdem gehalten, den Arbeitgeber über die Beauftragung des Gesamtbetriebsrates und deren Umfang zu informieren<sup>279</sup>. Es handelt sich insoweit aber nicht um eine Wirksamkeitsvoraussetzung<sup>280</sup>.

## **2. Betriebsratslose Betriebe**

Für Betriebe ohne Betriebsrat kann der Gesamtbetriebsrat zwar originär im Hinblick auf unternehmenseinheitliche oder betriebsübergreifende Angelegenheiten zuständig sein, nicht aber kraft Auftrages gemäß § 50 Abs. 2 BetrVG. Zuständigkeiten auf den Gesamtbetriebsrat delegieren kann danach nur der Betriebsrat. Besteht ein solcher nicht, mangelt es nicht nur an übertragungsfähigen Angelegenheiten, sondern auch an der Möglichkeit eines wirksamen Übertragungsbeschlusses. Regelungskompetenzen für einen betriebsratslosen Betrieb hat der Gesamtbetriebsrat also nur im Rahmen originärer Zuständigkeit, sofern dafür die Voraussetzungen vorliegen.

## **3. Umfang der Beauftragung**

Der übertragende Betriebsrat entscheidet selbst darüber, in welchem Umfang er den Gesamtbetriebsrat mit einer Angelegenheit beauftragt. Er kann ihn vollumfänglich legitimieren, so dass der Gesamtbetriebsrat auch materiell entscheidungsbefugt ist und die ihm übertragene Angelegenheit selbständig und verbindlich regeln kann<sup>281</sup>. In

---

<sup>278</sup> LAG Rheinland-Pfalz 19.07.2006, in juris unter 10 Sa 50/06.

<sup>279</sup> Ehrich, AuR 1993, S. 68 ff. (69).

<sup>280</sup> Fitting § 50 Rn. 64; Küttner/Reinecke Nr. 202 Rn. 20.

<sup>281</sup> Richardi/Annuß § 50 Rn. 56; Fitting § 50 Rn. 68; GK-Kreutz § 50 Rn. 66.



diesem Fall ist er insbesondere auch für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen sachlich legitimiert, die, ebenso wie vom übertragenden Betriebsrat selbst abgeschlossene Betriebsvereinbarungen, normativ auf die Arbeitsverhältnisse in diesem Betrieb wirken. Die Beauftragung kann aber von den übertragenden Betriebsräten auch beschränkt werden.

a. Vorbehalt der Entscheidungsbefugnis

So ist es dem Betriebsrat unbenommen, sich selbst die Entscheidungsbefugnis vorzubehalten und den Gesamtbetriebsrat nur zur Verhandlungsführung zu legitimieren. Diesem ist es dann nicht möglich, rechtswirksam Vereinbarungen für den Betriebsrat zu schließen. Nach der Konzeption des Gesetzes in § 50 Abs. 2 Satz 2 BetrVG, der einen solchen Vorbehalt als eine Möglichkeit für den Betriebsrat vorsieht, handelt es sich dabei um einen Ausnahmefall. In Folge dessen gilt der Gesamtbetriebsrat, wenn sich der Betriebsrat die Entscheidungsbefugnis nicht ausdrücklich vorbehält, auch als legitimiert für verbindliche Maßnahmen, insbesondere den Abschluss von Betriebsvereinbarungen und Regelungsabreden.

b. Verbindliche Handlungsvorgaben

Teilweise<sup>282</sup> wird im Rahmen der abgeleiteten Zuständigkeit die Möglichkeit weiterer Beschränkungen in Anlehnung an die Weisungsbefugnis des Auftraggebers gemäß § 665 BGB diskutiert. Danach soll der Betriebsrat sich nicht nur die Entscheidungsbefugnis vorbehalten oder dem Gesamtbetriebsrat übertragen, sondern diese auch an zwingende Vorgaben knüpfen können. Der Gesamtbetriebsrat wäre demnach nur im Rahmen der vom Betriebsrat festgelegten Vorgaben zur Entscheidung berechtigt. Das Gesetz sieht in § 50 Abs. 2 BetrVG eine derartige oder sonstige weitere

---

<sup>282</sup> GK-Kreutz § 50 Rn. 66.

Differenzierungsmöglichkeit aber nicht vor. Von einer Regelungslücke kann wegen der ausdrücklichen Ausnahmebestimmung für den Vorbehalt der Entscheidungsbefugnis ebenfalls nicht ausgegangen werden. Die Bestimmung ist insoweit vielmehr als abschließend anzusehen und steht weitergehenden Beschränkungsmöglichkeiten entgegen<sup>283</sup>. Dadurch trägt der Gesetzgeber auch der Stellung des Gesamtbetriebsrates als eigenständigem Organ mit eigener Verantwortung und Willensbildung Rechnung, auch wenn dies allein weitere Beschränkungen nicht grundsätzlich ausschließt<sup>284</sup>. Der Ausschluss resultiert, wie ausgeführt, aber aus dem abschließenden Wortlaut des § 50 Abs. 2 BetrVG. Der Betriebsrat ist indes nicht gehindert, dem Gesamtbetriebsrat jederzeit unverbindliche Empfehlungen und eigene Vorstellungen mitzuteilen. Sofern er sich die Entscheidungsbefugnis aber nicht ausdrücklich vorbehalten hat, ist der Gesamtbetriebsrat an diese Empfehlungen nicht gebunden.

c. Anrufung der Einigungsstelle

Eine andere Frage ist, ob die vorbehaltene Entscheidungsbefugnis des Betriebsrates die Anrufung der Einigungsstelle durch den Gesamtbetriebsrat ausschließt. Die Anrufung der Einigungsstelle leitet nach dem Scheitern der Verhandlungen zunächst nur das Verfahren zur Errichtung der Einigungsstelle, in der Regel durch Aufforderung der anderen Betriebspartei, ein<sup>285</sup>. Sie beinhaltet selbst noch keine Entscheidung in der Sache. Die Verhandlungen werden lediglich auf eine andere Ebene verlagert. Aber auch in der Einigungsstelle bleibt das Ziel, durch Verhandlungen eine gemeinsame Lösung zu finden und einen Ausgleich der Interessen zu erreichen<sup>286</sup>. Insoweit kann die Anrufung der Einigungsstelle durch den Gesamtbetriebsrat als Teil der ihm übertragenen Verhandlungsbefugnis angesehen werden. Andererseits ist sie auf eine

---

<sup>283</sup> LAG Düsseldorf, 03.07.2002, NZA-RR 2003, S. 83 ff.; Küttner/Reinecke Nr. 202 Rn. 18; DKK-Trittin § 50 Rn. 77.

<sup>284</sup> So zu Recht GK-Kreutz § 50 Rn. 66.

<sup>285</sup> Clemenz, S. 815 ff. (815, 816).

<sup>286</sup> Eisemann, S. 837 ff. (838, 839).

verbindliche Streitbeilegung und damit auf eine Entscheidung der Angelegenheit durch die Einigungsstelle gerichtet. Zu diesem Zweck delegieren die Betriebsparteien ihre Befugnis zur Streitbeilegung auf die Einigungsstelle<sup>287</sup>. Der Gesamtbetriebsrat entzieht dem Betriebsrat damit die vorbehaltene Entscheidungsbefugnis und überträgt sie auf die Einigungsstelle. Die vorbehaltene Entscheidungsbefugnis läuft damit ins Leere. Das gilt jedenfalls, soweit der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und (Gesamt-) Betriebsrat ersetzt. Aber auch die Anrufung der Einigungsstelle selbst hat rechtsverbindlichen Charakter. Sie ist als Angebot zum Abschluss einer Regelungsabrede über die Errichtung einer Einigungsstelle anzusehen und insoweit gemäß § 145 BGB verbindlich<sup>288</sup>. Schon dadurch trifft der Gesamtbetriebsrat also eine für den Betriebsrat verbindliche Entscheidung. Die Anrufung der Einigungsstelle muss deshalb bei vorbehaltener Entscheidungsbefugnis gemäß § 50 Abs. 2 Satz 2 BetrVG dem Betriebsrat vorbehalten sein. Der Verweis der gegenteiligen Ansicht<sup>289</sup> auf die jederzeitige Möglichkeit des Betriebsrates, die Delegation an den Gesamtbetriebsrat zu widerrufen, wenn er selbst über die Anrufung der Einigungsstelle entscheiden möchte, greift nur, wenn der Gesamtbetriebsrat den Betriebsrat informiert, bevor er die Einigungsstelle anruft. Auch das Argument, mit der formalisierten Kompetenzabgrenzung verfolge der Gesetzgeber das Ziel klarer Zuständigkeiten, widerspricht nicht dem Anrufungsvorbehalt des Betriebsrates. Das Gesetz lässt einen Entscheidungsvorbehalt des Betriebsrates ausdrücklich zu. Dieser muss aus den genannten Gründen auch die Entscheidung umfassen, die Einigungsstelle anzurufen. Es wird dadurch kein über die gesetzliche Regelung hinausgehender Vorbehalt geschaffen.

#### 4. Wahrnehmungspflicht durch den Gesamtbetriebsrat

Nach der Konzeption des Gesetzes kann der Betriebsrat den Gesamtbetriebsrat mit einer Angelegenheit beauftragen, ohne dass es dafür auf dessen Annahme ankommt. Es

---

<sup>287</sup> Clemenz, S. 815 ff. (818).

<sup>288</sup> Clemenz, S. 815 ff. (818).

<sup>289</sup> LAG Düsseldorf 03.07.2002, NZA-RR 2003, S. 83 ff.

handelt sich bei der Delegation vielmehr um eine einseitige Entscheidung des Betriebsrates, an die der Gesamtbetriebsrat gebunden ist<sup>290</sup>. Es ist im Gesetz weder die Möglichkeit einer Ablehnung noch einer Rückdelegation an den Betriebsrat vorgesehen. Entscheidungsbefugt ist folglich im Rahmen seiner originären Zuständigkeit nach dem Gesetz ausschließlich der Betriebsrat. Er kann nach eigenem Ermessen Angelegenheiten an den Gesamtbetriebsrat übertragen und wieder an sich ziehen. Diesen weiten gesetzlichen Entscheidungsspielraum darf der Gesamtbetriebsrat auch nicht dadurch unterlaufen, dass er ihm übertragene Angelegenheiten nicht bearbeitet und untätig bleibt. Das würde nämlich der effektiven Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen und damit dem Zweck der Delegationsmöglichkeit widersprechen<sup>291</sup>, und zwar bereits insoweit, als bei bestehender Möglichkeit zur Ablehnung der Beauftragung beziehungsweise zur Rückdelegation zunächst wieder erst die Zuständigkeiten geklärt werden müssen und die Arbeitnehmerinteressen entsprechend verzögert wahrgenommen werden. Außerdem ist der Gesamtbetriebsrat nach der Konzeption des Gesetzes ein eigenständiges und zwingend zu errichtendes Betriebsverfassungsorgan. Mit dieser Funktion und Verantwortung ist unter anderem die Pflicht zur Zusammenarbeit mit den Betriebsräten verbunden, aus der nicht zuletzt auch die Pflicht zur Wahrnehmung übertragener Angelegenheiten folgt<sup>292</sup>. Dem steht auch nicht die Tatsache entgegen, dass der Betriebsrat bei Untätigkeit des Gesamtbetriebsrates die Angelegenheit durch Widerruf wieder an sich ziehen und selbst wahrnehmen kann. Faktisch liefe das nämlich auf eine Einigung zwischen Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat über die Delegation hinaus, was von der gesetzlichen Regelung in § 50 Abs. 2 BetrVG aber gerade nicht vorgesehen ist. Eine Verpflichtung des Gesamtbetriebsrates zur Wahrnehmung der delegierten Angelegenheit entsteht grundsätzlich nur als Folge einer wirksamen Beauftragung. Fehlt es an einer der dafür erforderlichen Voraussetzungen<sup>293</sup>, kann der Gesamtbetriebsrat den Auftrag

---

<sup>290</sup> Ebenso Richardi/*Annuß* § 50 Rn. 63; Fitting § 50 Rn. 70; Behrens/Kramer, DB 1994, S. 94 ff. (94); Ehrich, AuR 1993, S. 68 ff. (70); a.A. Rieble, RdA 2005, S. 26 ff. (26, 30, 31).

<sup>291</sup> Behrens/Kramer, DB 1994, S. 94 ff. (94).

<sup>292</sup> Ehrich, AuR 1993, S. 68 ff. (70).

<sup>293</sup> Siehe unter II.1.

ablehnen<sup>294</sup>. Von ihm dennoch durchgeführte Maßnahmen und Vereinbarungen wären, wenn nicht der Betriebsrat sie genehmigen würde, ohnehin unwirksam<sup>295</sup>.

## 5. Widerruf

Der Betriebsrat kann die Beauftragung des Gesamtbetriebsrates jederzeit widerrufen, ohne dass er dafür eines besonderen Grundes bedarf. Soweit für den Widerruf ein sachlicher Grund verlangt wird<sup>296</sup>, um Verzögerungstaktiken auf Seiten der Arbeitnehmervertretungen zu verhindern, wäre dies aus Arbeitgebersicht in der Praxis von Vorteil, entbehrt aber einer rechtlichen Grundlage. Die einschlägigen Normen des § 50 Abs. 2 Satz 3 i.V.m. § 27 Abs. 2 Satz 4 BetrVG fordern gerade keinen Grund, weder einen sachlichen noch gar einen wichtigen. Allein das als Rechtsgrund angeführte Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit<sup>297</sup> gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG vermag einen solchen nicht, jedenfalls nicht per se, zu begründen. Nach der gesetzlichen Konzeption des § 50 Abs. 2 BetrVG liegt die Übertragung einzig im Ermessen des Betriebsrates. Das muss mangels gegenteiliger gesetzlicher Anhaltspunkte so auch für den Widerruf gelten, zumal es in der Sache um eine in die originäre Zuständigkeit des Betriebsrates fallende Angelegenheit geht. Dafür spricht auch, dass der Betriebsrat eine Angelegenheit dem Gesamtbetriebsrat nur vollständig übertragen oder sich die Entscheidungsbefugnis vorbehalten kann. Weitere verbindliche Beschränkungs- und Einflussmöglichkeiten auf die Wahrnehmung der Sache durch den Gesamtbetriebsrat hat der Betriebsrat nicht<sup>298</sup>. Es muss ihm dann aber zumindest die Möglichkeit verbleiben, die Angelegenheit jederzeit wieder an sich zu ziehen, etwa wenn die Vorgehensweise des Gesamtbetriebsrates nicht (mehr) den Vorstellungen des Betriebsrates entspricht. Andernfalls würde die dem Betriebsrat durch die

---

<sup>294</sup> Richardi/*Annuß* § 50 Rn. 63; Fitting § 50 Rn. 70.

<sup>295</sup> Siehe unter II.1.

<sup>296</sup> Behrens/Kramer, DB 1994, S. 94 ff. (95), die als Beispiel für einen sachlichen Grund eine außerordentliche Neuwahl des Betriebsrates nennen.

<sup>297</sup> Behrens/Kramer, DB 1994, S. 94 ff. (95).

<sup>298</sup> Siehe dazu unter II.2.

Delegationsmöglichkeit eingeräumte Entscheidungsfreiheit im Ergebnis seine Handlungsmöglichkeiten eher beschränken und ihn der Gefahr einer nicht beabsichtigten Entwicklung der übertragenen Angelegenheit aussetzen. Das ist erkennbar nicht Zweck und Ziel der Delegationsmöglichkeit. Ein derartiges Risiko würde das Instrument der Delegation in der Praxis weitgehend leer laufen lassen.

Erforderlich ist für den Widerruf, ebenso wie für die Beauftragung, ein Beschluss der absoluten Mehrheit der Betriebsratsmitglieder, § 50 Abs. 2 Satz 3 i.V.m. § 27 Abs. 2 Satz 4 BetrVG. Dieser bedarf der Schriftform und erlangt mit seinem Zugang beim Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrates Wirksamkeit<sup>299</sup>.

## **B. Die Zuständigkeitsabgrenzung in sozialen und personellen Angelegenheiten**

Der Gesetzgeber hat die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates einheitlich für alle betrieblichen Mitbestimmungstatbestände in § 50 BetrVG geregelt. Es gelten damit für sämtliche im BetrVG geregelten mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten dieselben Voraussetzungen für die Zuständigkeitsabgrenzung zwischen Gesamtbetriebsrat und den Einzelbetriebsräten. Zwar sind diese für jeden Mitbestimmungstatbestand nach dessen Sinn und Regelungszweck auszufüllen. Wegen der identischen Anforderungen gemäß § 50 BetrVG besteht aber eine Parallele aller Mitbestimmungstatbestände. Vor diesem Hintergrund ist es im Hinblick auf die Entwicklung von Abgrenzungskriterien für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates bei Betriebsänderungen, wie sie Gegenstand dieser Arbeit ist, sinnvoll, die Zuständigkeitsabgrenzung bei den anderen betriebsverfassungsrechtlich geregelten Mitbestimmungstatbeständen zu betrachten und zu vergleichen, um gegebenenfalls Rückschlüsse ziehen zu können. Praktische Bedeutung hat insoweit insbesondere die Mitbestimmung in sozialen und in personellen Angelegenheiten. Nachfolgend werden deshalb die von der Rechtsprechung und der

---

<sup>299</sup> GK-Kreutz § 50 Rn. 61; Richardi/Annunzi § 50 Rn. 62; Fitting § 50 Rn. 72.

Literatur im Rahmen der sozialen und der personellen Angelegenheiten herangezogenen Abgrenzungsmerkmale bestimmt, analysiert und bewertet. Im Zentrum der Betrachtung steht dabei die zweite Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, mithin das Merkmal der fehlenden Regelungsmöglichkeit durch die Einzelbetriebsräte, weil diese im Rahmen der Zuständigkeitsabgrenzung die meisten Schwierigkeiten bereitet.

## **I. Soziale Angelegenheiten**

Die sozialen Angelegenheiten sind im Dritten Abschnitt des BetrVG in den §§ 87–89 geregelt, wobei § 87 BetrVG die mitbestimmungspflichtigen Sachverhalte abschließend aufzählt. Zur Untersuchung der Voraussetzungen, unter denen die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates angenommen wird, bedarf es zunächst einer Analyse der einschlägigen Rechtsprechung und Literatur sowie der von ihnen jeweils herangezogenen Abgrenzungskriterien.

### **1. Rechtsprechung**

In der Rechtsprechung zur originären Zuständigkeit sind Entscheidungen zu den verschiedenen sozialen Angelegenheiten und Mitbestimmungstatbeständen des § 87 Abs. 1 BetrVG ergangen. Während die frühere Rechtsprechung zur Bestimmung der Erforderlichkeit einer unternehmenseinheitlichen Regelung entscheidend auf die Natur der Sache abstellte und insoweit danach fragte, ob die jeweilige Regelungsmaterie und die Umstände des Unternehmens sowie der Betriebe eine solche einheitliche Regelung erfordern, verzichtet die jüngere Rechtsprechung auf diesen nicht minder unbestimmten Rechtsbegriff der Natur der Sache und stellt unmittelbar auf die konkreten Umstände des Unternehmens und der Betriebe sowie den jeweiligen Mitbestimmungstatbestand ab. Ergeben sich danach keine Bedenken gegen einzelbetriebliche Regelungen oder erfordern die konkreten Umstände und Regelungssachverhalte sogar die Berücksichtigung betriebsspezifischer Besonderheiten, so verneint die Rechtsprechung ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche Regelung durch den

Gesamtbetriebsrat. Mit dieser Argumentation abgelehnt hat sie etwa die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates in Bezug auf Regelungen zur Analyse von und dem Schutz vor Gesundheitsgefahren<sup>300</sup>, zur Flexibilisierung der Arbeitszeit<sup>301</sup>, zur Verteilung übertariflicher Zulagen<sup>302</sup>, für die Erstattung von Kontoführungsgebühren und die Gewährung bezahlter Freizeit<sup>303</sup>, für die Aufstellung eines Urlaubsplans<sup>304</sup>, für die Modifikation der Vergütungsordnung<sup>305</sup> und für Kontrollmaßnahmen und Regelungen zur Abwehr von Diebstählen<sup>306</sup>.

Soweit die Rechtsprechung hingegen eine einheitliche Regelung für notwendig erachtet und die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates angenommen hat, lassen sich die zur Beurteilung einer fehlenden Regelungsmöglichkeit herangezogenen Begründungen in folgende Kriterien unterteilen:

a. Unternehmensstruktur

Teilweise begründet die Rechtsprechung die fehlende Regelungsmöglichkeit durch die Einzelbetriebsräte mit der bestehenden Unternehmensstruktur und den Auswirkungen einzelbetrieblicher Regelungen für das Unternehmen. So hat das BAG<sup>307</sup> im Zusammenhang mit Regelungen zur Arbeitszeit die zwingende Notwendigkeit für eine einheitliche Regelung und die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates zwar abgelehnt. Es hat aber in den zitierten Entscheidungen für Sachverhalte, in denen die

---

<sup>300</sup> BAG 08.06.2004, BAGE 111, S. 48 ff.; LAG Hamburg 07.06.1999, Bibliothek BAG, in juris unter Az 7 TaBV 3/98.

<sup>301</sup> BAG 09.12.2003, BAGE 109, S. 71 ff.; BAG 23.09.1975, AP Nr. 1 zu § 50 BetrVG 1972.

<sup>302</sup> BAG 18.10.1994, AP Nr. 70 zu § 87 BetrVG 1972.

<sup>303</sup> BAG 20.04.1982, DB 1982, S. 1674 f.

<sup>304</sup> BAG 05.02.1965, AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG 1952 (Urlaubsplan).

<sup>305</sup> BAG 13.03.2001 EzA Nr 72 zu § 87 BetrVG 1972.

<sup>306</sup> LAG Düsseldorf/Köln 14.12.1979, EzA § 50, 5 BetrVG 1972.

<sup>307</sup> BAG 09.12.2003, BAGE 109, S. 71 ff.; BAG 23.09.1975, AP Nr. 1 zu § 50 BetrVG 1972.



Produktionsabläufe der Einzelbetriebe in einer gegenseitigen Abhängigkeit stehen, eine einheitliche Regelung für zwingend erforderlich gehalten, wenn andernfalls technisch untragbare Störungen eintreten würden, die zu unangemessenen betrieblichen oder wirtschaftlichen Schäden von erheblichem Gewicht für das Unternehmen führen.

b. Rechtliche Gebotenheit aus Gründen der Gleichbehandlung

Ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche Regelung soll auch rechtlich aus Gründen der Gleichbehandlung geboten sein können. Das hat die Rechtsprechung in folgenden Fällen angenommen:

- für eine Regelung zu Arbeitgeberdarlehen, bei der die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates aus Gründen der Gleichbehandlung unabhängig davon gelten soll, ob rein denkgesetzlich auch eine Regelung durch die Einzelbetriebsräte noch möglich erscheint<sup>308</sup>;
- für die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden in Bezug auf ein variables erfolgsabhängiges Einkommenssystem, das aus Gründen der Lohngerechtigkeit einer unternehmenseinheitlichen Festlegung bedürfe<sup>309</sup>;
- für eine Richtlinie zur Gewährung von Sozialleistungen, die einer einheitlichen Regelung bedürfe, um eine unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer zu vermeiden<sup>310</sup>;
- für die Neuregelung einer unternehmenseinheitlichen betrieblichen Altersversorgung, in deren Rahmen das zur Verfügung stehende Kapital aus

---

<sup>308</sup> BAG 06.04.1976, AP Nr. 2 zu § 50 BetrVG 1972.

<sup>309</sup> BAG 06.12.1988, BAGE 60, S. 244 ff.

<sup>310</sup> BAG 03.11.1987, EzA Nr. 20 zu § 77 BetrVG 1972.

Gründen der Gleichbehandlung nach unternehmenseinheitlichen Kriterien zu verteilen sei<sup>311</sup>.

Demgegenüber verneint das LAG München<sup>312</sup> die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer als Grund für eine zwingend notwendige einheitliche Regelung mit dem Argument, das Bestehen verschiedener Betriebsräte und deren grundsätzliche Zuständigkeit stellen sachliche Gründe für die unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer in den einzelnen Betrieben dar. Auch nach Ansicht des LAG Düsseldorf/Köln<sup>313</sup> bleibe der Gleichbehandlungsgrundsatz im Rahmen der Zuständigkeitsabgrenzung außen vor und stelle keinen Grund für eine zwingend einheitliche Regelung dar, denn selbst bei einer unternehmenseinheitlichen Regelung sei eine Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer noch nicht ausgeschlossen. In einer späteren Entscheidung des LAG Düsseldorf<sup>314</sup> wird die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes abgelehnt, weil dieser nur betriebs-, nicht aber unternehmensbezogen gelte. So argumentiert auch das LAG Hamm<sup>315</sup>. Es stützt sich aber zudem auch darauf, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zuständigkeitsbegründend wirke, sondern stets nur Folge einer auf die Regelungsebene bezogenen unternehmerischen Entscheidung sei. Diese Entscheidung bedinge dann die unternehmenseinheitliche Regelungsebene und die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates. Nicht aber begründe der Gleichbehandlungsgrundsatz per se diese einheitliche Regelungsnotwendigkeit und in Folge dessen die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates, da aus verschiedenen Gründen unterschiedliche einzelbetriebliche Regelungen geboten sein können.

---

<sup>311</sup> LAG Düsseldorf 06.02.1991, LAGE Nr. 4 zu § 50 BetrVG 1972.

<sup>312</sup> LAG München 14.11.2002, Bibliothek BAG, abrufbar in juris unter Az 2 TaBV 23/02.; nachgehend BAG 09.12.2003, das sich aber nicht mit dem Argument der Gleichbehandlung auseinandersetzt.

<sup>313</sup> LAG Düsseldorf/Köln 14.12.1979, EzA § 50, 5 BetrVG 1972.

<sup>314</sup> LAG Düsseldorf 05.07.1991, LAGE Nr. 6 zu § 50 BetrVG 1972.

<sup>315</sup> LAG Hamm 05.12.1997, Bibliothek BAG, abrufbar in juris unter Az 10 Sa 1143/97; die nachgehende Entscheidung des BAG 17.11.1998, AP Nr. 162 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, beschränkt den Anwendungsbereich hingegen nicht auf den Betrieb, setzt sich aber im Übrigen nicht mit der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates auseinander.

## c. Inhalt und Zweck der konkreten Maßnahme

In den meisten Fällen, in denen die Rechtsprechung ein zwingendes Erfordernis für eine einheitliche Regelung durch den Gesamtbetriebsrat angenommen hat, stellt sie, wenn auch nicht immer ausdrücklich, so doch im Ergebnis, auf den Zweck der konkreten Maßnahme ab. In diesem Sinne hat das BAG die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates bejaht für:

- die Einführung eines Technikerberichtssystems<sup>316</sup>, mit Hilfe dessen die Ersatzteilversorgung optimiert sowie unternehmenseinheitliche Unterlagen für die Personal- und Produktionsplanung geschaffen werden sollten; zur Begründung wurde angeführt, dass die mit dem neuen System gewonnenen Daten nur bei einheitlicher Einführung und Auswertung nach einheitlichen Kriterien für das Gesamtunternehmen nutzbar seien;
- die Einführung und Nutzung einer unternehmenseinheitlichen Telefon(-vermittlungs-)Anlage<sup>317</sup>, deren Zweck im ersten Fall auf die Optimierung der Servicefunktion und im zweiten Fall auf die Kostenoptimierung durch ein unternehmensweit vernetztes Telefonssystem mit zentraler Kostenüberwachung und der Möglichkeit einer Streckennutzungsanalyse sowie einer zentralen Steuerung mit Rufweitschaltung und einheitlicher Servicenummer gerichtet war;
- die Einführung eines elektronischen Datenverarbeitungssystems<sup>318</sup>, durch das ein betriebsübergreifender Datenaustausch ermöglicht sowie in der Folge die Fehlerquellen reduziert und die Effizienz erhöht werden sollte;

---

<sup>316</sup> BAG 14.09.1984, BAGE 46, S. 367 ff.

<sup>317</sup> BAG 30.08.1995, BAGE 80, S. 366 ff. sowie BAG 11.11.1998, AP Nr. 19 zu § 50 BetrVG 1972.

<sup>318</sup> BAG 14.11.2006, DB 2007, S. 1141 ff.

- die Gestaltung einheitlicher Arbeitsbedingungen bei einer Gewerkschaft<sup>319</sup> mit dem Hinweis auf deren Interesse als Arbeitgeberin, einheitliche Arbeitsbedingungen zu schaffen, und der Besonderheit als Gewerkschaft nicht, wie andere Arbeitgeber, auf einen Tarifvertrag zurückgreifen zu können;
- Maßnahmen der Unfallverhütung an Montage- und Wartungsorten<sup>320</sup>, also außerhalb der einzelnen Betriebe und unabhängig von deren örtlichen Verhältnissen;
- die Gewährung von Arbeitgeberdarlehen<sup>321</sup>, um betriebsübergreifend qualifizierte Arbeitnehmer an das Unternehmen zu binden;
- die Aufstellung und Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung<sup>322</sup>, die unternehmenseinheitlich gelten soll und die schon wegen der finanziellen und steuerlichen Auswirkungen für das Unternehmen, insbesondere der für das gesamte Unternehmen in einem Betrag zusammengefassten Rückstellungswerte, und wegen der bestehenden Unternehmensstruktur einer unternehmenseinheitlichen Regelung bedürfe;
- die Festsetzung der Provisionen und der Provisionssätze, die zentral für das gesamte Unternehmen gelten sollen<sup>323</sup>, weil andernfalls die Gefahr unterschiedlicher einzelbetrieblicher und damit der vorgegebenen Struktur widersprechender Regelungen bestünde<sup>324</sup> bzw. die vorgegebene unternehmenseinheitliche Geltung die mit den Einzelbetriebsräte zu treffenden

---

<sup>319</sup> BAG 14.12.1999, BAGE 93, 75 ff; BAG 28.04.1992, AP Nr. 11 zu § 50 BetrVG 1972.

<sup>320</sup> BAG 16.06.1998, BAGE 89, 139 ff.

<sup>321</sup> BAG 06.04.1976, AP Nr. 2 zu § 50 BetrVG 1972, wo zusätzlich auf den Gleichbehandlungsgrundsatz abgestellt wird (siehe unter B.I.1)b)).

<sup>322</sup> BAG 21.01.2003, EzA Nr. 2 zu § 50 BetrVG 2001; BAG 08.12.1981, BAGE 36, S. 327 ff.; BAG 05.05.1977, AP Nr. 3 zu § 50 BetrVG; BAG 30.01.1970, AP Nr. 142 zu § 242 BGB (Ruhegehalt); LAG Düsseldorf 06.02.1991, LAGE Nr. 4 zu § 50 BetrVG 1972.

<sup>323</sup> BAG 29.03.1977, AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972; BAG 18.10.1988, EzA Nr. 8 zu § 83 ArbGG 1979; LAG Düsseldorf 05.07.1991, LAGE Nr. 6 zu § 50 BetrVG 1972.

<sup>324</sup> BAG 29.03.1977, AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972.

- Regelungen derart präjudiziere, dass dadurch eine effiziente und sinnvolle Arbeitnehmervertretung durch die Einzelbetriebsräte ausgeschlossen wäre<sup>325</sup>;
- die Verteilung einer freiwilligen Jahressonderzahlung<sup>326</sup>, die einheitlich für das Gesamtunternehmen gelten soll;
  - für die Einführung einer Software zur Personaldatenverarbeitung<sup>327</sup> zwecks Vereinfachung und Vereinheitlichung der Personalsachbearbeitung, einer Maßnahme, die bei unterschiedlichen Regelungen in den einzelnen Betrieben an Aussagekraft und Verwertbarkeit verlöre;
  - für die Regelung über die Einführung einer bargeldlosen Lohn- und Gehaltszahlung<sup>328</sup>, weil andernfalls die nahe liegende Gefahr divergierender Regelungen bestünde, was den wirtschaftlichen Nutzen der einzuführenden zentralen Datenverarbeitungsanlage in Frage stellen und jeden Rationalisierungseffekt vereiteln würde;
  - für die Einführung eines Auszeichnungs- und Bewertungsverfahrens für Reservierungsmitarbeiter<sup>329</sup> mit dem Ziel, den jeweils besten Reservierungsmitarbeiter des gesamten deutschen Unternehmensbereiches zu ermitteln und auszuzeichnen;
  - für die Einführung einer Ethikrichtlinie<sup>330</sup> mit dem von der Muttergesellschaft vorgegebenen Ziel, unternehmensweit einheitliche und verbindliche Wertmaßstäbe für die Arbeitnehmer zu setzen.

---

<sup>325</sup> LAG Düsseldorf 05.07.1991, LAGE Nr. 6 zu § 50 BetrVG 1972.

<sup>326</sup> BAG 11.02.1992, AP Nr. 50 zu § 76 BetrVG 1972.

<sup>327</sup> LAG Köln 03.07.1987, DB 1987, S. 2107 f.

<sup>328</sup> LAG Berlin 10.09.1979, DB 1979, S. 2091.

<sup>329</sup> LAG Berlin 22.04.1987, LAGE Nr. 8 zu § 23 BetrVG 1972.

<sup>330</sup> LAG Düsseldorf 14.11.2005, DB 2006, S. 162 ff.

Nicht als ausreichenden Grund für ein unternehmenseinheitliches Regelungsbedürfnis hat das BAG<sup>331</sup> hingegen das Ziel anerkannt, aus Gründen der Unternehmenssanierung und zur Abwendung einer drohenden Insolvenz unternehmensweit eine Kontoführungspauschale abzuschaffen.

d. Analyse

Die Begründungen der Rechtsprechung in den Fällen, in denen sie bezüglich sozialer Angelegenheiten die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates annimmt und damit den Einzelbetriebsräten die Regelungsmöglichkeit im Sinne der zweiten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG abspricht, stützen sich im Ergebnis entweder auf die Unternehmensstruktur, den Gleichbehandlungsgrundsatz oder den Inhalt und Zweck der konkreten Maßnahme.

aa Zur Unternehmensstruktur

Soweit die Rechtsprechung<sup>332</sup> zur Zuständigkeitsabgrenzung auf die Unternehmensstruktur abstellt, kommt es ihr darauf an, ob die vom Arbeitgeber vorgegebene funktionelle Unternehmensstruktur eine unternehmenseinheitliche oder jedenfalls betriebsübergreifende Regelung erfordert. Das wird aus produktionstechnischen und sonstigen Gründen der Arbeitsablauforganisation angenommen. Erforderlich sind aber sich andernfalls ergebende untragbare Störungen und erhebliche Nachteile für das Unternehmen. Hinter dieser Abgrenzung nach der funktionellen Unternehmensstruktur steht die Betrachtung der tatsächlichen Gegebenheiten im Unternehmen. Stehen diese tatsächlichen Umstände unterschiedlichen einzelbetrieblichen Regelungen wegen produktionstechnischer oder

---

<sup>331</sup> BAG 15.01.2002, BAGE 100, 157 ff.

<sup>332</sup> In BAG 09.12.2003, BAGE 109, S. 71 ff. und BAG 23.09.1975, AP Nr. 1 zu § 50 BetrVG 1972 ging es um Regelungen zur Arbeitszeit, die gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mitbestimmungspflichtig sind.

durch die Arbeitsablauforganisation vorgegebener Abhängigkeiten entgegen, wird eine unternehmenseinheitliche Regelung für zwingend erforderlich gehalten. Dem ist zuzustimmen, denn zum einen liegt in diesen Fällen ein betriebsübergreifender Sachverhalt im Sinne der ersten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 BetrVG vor. Zum anderen begründet die Unternehmensstruktur Abhängigkeiten zwischen den betroffenen Betrieben, die einen überbetrieblichen Koordinierungsbedarf auslösen. Eine sachgerechte Mitbestimmung durch die Einzelbetriebe ist in diesen Fällen zwar nicht objektiv unmöglich – was sie im Sinne der zweiten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 BetrVG auch nicht sein muss –, aber gegenüber einer Mitbestimmung durch den Gesamtbetriebsrat weit weniger effektiv. Das liegt daran, dass die Betriebsräte als Vertretungsorgane der jeweiligen Betriebe in erster Linie auf die Interessen ihrer Arbeitnehmer bedacht sind und insoweit auch miteinander konkurrieren. Diese zwangsläufig auf die eigenen Arbeitnehmer bezogene Sicht- und Handlungsweise der Einzelbetriebsräte steht der Objektivität, wie sie bei betriebsübergreifenden Sachverhalten, in denen sich die Maßnahmen in den betroffenen Betrieben aufeinander auswirken und so zwangsläufig zusammenhängen, notwendig ist, in gewissem Maße immer entgegen. Deshalb ist es gerechtfertigt, in diesen Fällen von einem zwingenden Bedürfnis für eine unternehmenseinheitliche Mitbestimmung durch den Gesamtbetriebsrat auszugehen. Woraus sich insoweit aber die Beschränkung auf solche Sachverhalte ergeben soll, in denen andernfalls untragbare Störungen für das Unternehmen entstehen, ist nicht nachvollziehbar und schon allein wegen der mit diesem ausfüllungsbedürftigen Kriterium für die Praxis zusätzlich verbundenen Unsicherheiten abzulehnen. Von Bedeutung für die Zuständigkeitsabgrenzung ist in erster Linie die effektive Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen<sup>333</sup>. Dieser stehen aber, wie ausgeführt, bereits die auf die jeweiligen Einzelbetriebe bezogene Sichtweise und die damit einhergehende gegenseitige Konkurrenz entgegen, so dass es – um dem gesetzlichen Zweck des Gesamtbetriebsrates zu genügen – einer weiteren Einschränkung auf untragbare Störungen für das Unternehmen nicht bedarf.

---

<sup>333</sup> Salomon, RdA 2008, S. 24 ff. (25); Fitting § 47 Rdnr. 1; GK-Kreutz § 47 Rdnr. 1.

## bb Zum Gleichbehandlungsgrundsatz

Die Gleichbehandlung als Grund für eine zwingend einheitliche Regelung ist umstritten. Während die Instanzgerichte den Gleichbehandlungsgrundsatz als Abgrenzungskriterium früher wie heute teilweise ablehnen, wird er vom BAG in den zitierten Entscheidungen<sup>334</sup> von 1976 und 1988 als zwingender rechtlicher Grund für eine betriebsübergreifend einheitliche Regelung und für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates anerkannt. Eine grundsätzliche Ablehnung des Gleichbehandlungsgrundsatzes als Abgrenzungskriterium durch das BAG ist bis heute nicht erfolgt. Es hat sich vielmehr in einer jüngeren Entscheidung<sup>335</sup> mit dem Argument der Gleichbehandlung als Abgrenzungskriterium ausdrücklich auseinandergesetzt und es deshalb abgelehnt, weil im konkreten Fall nicht ersichtlich nur der Gesamtbetriebsrat die Gleichbehandlung gewährleisten konnte. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist damit ein weiteres von der Rechtsprechung grundsätzlich anerkanntes Abgrenzungskriterium. Es ist indes nicht ersichtlich, wie der Gleichbehandlungsgrundsatz die Zuständigkeit des einen oder des anderen Vertretungsorgans soll auslösen können, denn unterschiedliche Regelungen für die einzelnen Betriebe sind durch die Mitbestimmung der jeweiligen Betriebsräte stets gerechtfertigt<sup>336</sup> und stellen damit keinen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz dar. Das Erfordernis einer unternehmenseinheitlichen Regelung als Kriterium für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates kann folglich nicht allein auf die Gefahr solcher Unterschiede in den verschiedenen Betrieben eines Unternehmens gestützt und damit auch nicht mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz begründet werden. Mit anderen Worten setzt die Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsgrundsatzes stets die Zuständigkeit des jeweiligen Organs voraus<sup>337</sup>. Es ist also das jeweils zuständige Organ an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden. Einer Pflicht zur unternehmensweiten Gleichbehandlung der Arbeitnehmer aller

---

<sup>334</sup> BAG 06.04.1976, AP Nr. 2 zu § 50 BetrVG 1972; BAG 06.12.1988, BAGE 60, S. 244 ff.

<sup>335</sup> BAG 03.05.2006, AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972 in Bezug auf die Zuständigkeitsabgrenzung bei Betriebsänderungen.

<sup>336</sup> Wissmann, S. 1037 ff. (1043).

<sup>337</sup> Windbichler, § 7 S. 342.



Betriebe, die zur Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates führen könnte, steht insoweit die Autonomie der Betriebsräte im Rahmen ihrer Mitbestimmungsausübung entgegen<sup>338</sup>, weshalb daraus resultierende unterschiedliche Regelungen stets gerechtfertigt sind.

cc      Zu Inhalt und Zweck der konkreten Maßnahme

Für die Zuständigkeitsabgrenzung stellt die Rechtsprechung häufig auf den Zweck der konkreten Maßnahme ab. Dieser bezeichnet das mit der zu regelnden Angelegenheit verfolgte Ziel. Entscheidend ist dabei, ob dieses Ziel nur durch eine unternehmenseinheitliche Regelung erreicht werden kann und in Folge dessen der Gesamtbetriebsrat originär zuständig ist. Stehen hinter einer Maßnahme betriebsübergreifend zu erfüllende Aufgaben, so kann nach den Begründungen der Rechtsprechung auch das Mitbestimmungsrecht nur betriebsübergreifend ausgeübt werden.

Abweichend davon hat das BAG<sup>339</sup> aber die Abwendung einer drohenden Insolvenz als ebenfalls betriebsübergreifend zu erfüllendes Ziel, das hinter der Abschaffung einer Kontoführungspauschale stand, nicht als zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche Regelung anerkannt. Insoweit bestehen Wertungswidersprüche zu den anderen Entscheidungen, in denen das mit der Maßnahme verfolgte Ziel weit weniger dringend war und damit auch weniger zwingend einer unternehmenseinheitlichen Regelung bedurfte, aber dennoch für die Annahme eines überbetrieblichen Regelungsbedürfnisses genügte. Abgesehen von den Wertungswidersprüchen wirft diese Entscheidung die Frage auf, wann, wenn nicht zur Abwendung einer Insolvenz und damit zur Existenzsicherung des Unternehmens, ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche Regelung bestehen soll. Eine

---

<sup>338</sup> BAG 25.04.1995, BAGE 80, S. 10 ff.

<sup>339</sup> BAG 15.01.2002, BAGE 100, 157 ff.

solche Entscheidung ist schon im Hinblick auf die betroffenen Arbeitsplätze mit dem Zweck des § 50 Abs. 1 BetrVG und dem der betrieblichen Mitbestimmung insgesamt nicht vereinbar, weil die Ablehnung eines unternehmenseinheitlichen Regelungsbedürfnisses in diesem Fall nicht den Arbeitnehmerinteressen dient, sondern ihnen unter Umständen sogar entgegensteht.

Je nach Inhalt der Maßnahme kann die Zweckbestimmung auch mitbestimmungsfrei vom Arbeitgeber vorgegeben werden. Das ist von der Rechtsprechung in den zitierten Beschlüssen zu Regelungen der betrieblichen Altersversorgung, zur Zahlung freiwilliger Sonderzahlungen, zu Arbeitgeberdarlehen und zu Provisionen entschieden worden. In diesen Fällen besteht die Besonderheit, dass der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei über das „Ob“, den Dotierungsrahmen und den abstrakten Adressatenkreis sowie darüber entscheiden kann, ob dieses System betriebsbezogen oder unternehmenseinheitlich bestehen soll. Er kann sie deshalb auch von einer unternehmenseinheitlichen Regelung und der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates abhängig machen<sup>340</sup>. Lediglich die Frage der Verteilung und, falls die Leistungen von einer Sozialeinrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG erbracht werden sollen, auch die Frage der Form, Ausgestaltung und Verwaltung der Sozialeinrichtung unterliegen dann der Mitbestimmungspflicht<sup>341</sup>. Es handelt sich dabei um teilmitbestimmte Regelungen, bei denen sich die Mitbestimmungsrechte innerhalb des vom Arbeitgeber mitbestimmungsfrei vorgegebenen Rahmens lediglich auf die Verteilungsgrundsätze beziehen. Durch Vorgabe eines unternehmenseinheitlichen Leistungskonzeptes kann der Arbeitgeber also gleichzeitig das Ziel einer unternehmenseinheitlichen Regelung vorgeben mit der Folge, dass ein Abstimmungsbedarf zwischen den Interessen der einzelnen Belegschaften entsteht, der einer sachgerechten Mitbestimmung durch die Einzelbetriebe entgegensteht. Die Mitbestimmungsrechte können aufgrund dieses unternehmenseinheitlichen Zweckes

---

<sup>340</sup> Siehe unter A.I.1)b)bb) (subjektive Unmöglichkeit).

<sup>341</sup> BAG 13.03.2001 EzA Nr. 72 zu § 87 BetrVG 1972; Reinecke, AuR 2004, S. 328 ff. (329).

dann ebenfalls nur unternehmenseinheitlich ausgeübt werden. Den Einzelbetriebsräten ist in diesen Fällen eine Regelung subjektiv unmöglich<sup>342</sup>.

Als drittes von der Rechtsprechung herangezogenes Abgrenzungsmerkmal ist somit der Zweck der konkreten Maßnahme festzuhalten, wobei sich einheitliche Kriterien für die Beurteilung, wann der verfolgte Zweck eine unternehmenseinheitliche Regelung erfordert, welche Voraussetzungen mithin an das mit der Maßnahme verfolgte Ziel zu stellen sind, nicht ablesen lassen. Die Rechtsprechung hat insoweit einzelfallspezifisch entschieden, ohne allgemeingültige Abgrenzungskriterien zu entwickeln. Der Ansatz ist für die Zuständigkeitsabgrenzung von Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat aber durchaus sinnvoll, denn Anknüpfungspunkt für das betriebliche Mitbestimmungsrecht ist immer die jeweilige konkrete Maßnahme. Deshalb ist es nur konsequent, für die Frage der Zuständigkeit auf deren Zweck abzustellen. Dabei ist der Zweck der Maßnahme von der Frage der Zweckmäßigkeit einer unternehmenseinheitlichen Regelung zu unterscheiden. Die Rechtsprechung erkennt durch das Abstellen auf den Zweck und das Ziel einer geplanten Maßnahme nicht, wie *Sandmann*<sup>343</sup> folgert, das bloße Interesse des Arbeitgebers an einer unternehmenseinheitlichen Regelung als Grund für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates an. Zweckmäßigkeitserwägungen des Arbeitgebers können vielmehr nur im Rahmen freiwilliger und teilmitbestimmter Angelegenheiten eine unternehmenseinheitliche Regelung erfordern und die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates begründen. Bei mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten hingegen vermögen allein Zweckmäßigkeitserwägungen des Arbeitgebers wegen der gesetzlich vorgeschriebenen Zuständigkeitsverteilung diese gerade nicht zu beeinflussen. Es kommt vielmehr darauf an, ob der Zweck der geplanten Maßnahme nur bei unternehmenseinheitlicher Regelung erreicht werden kann<sup>344</sup>. Dieser Prüfung bedarf es bei freiwilligen Angelegenheiten insofern nicht, als es allein auf den Wunsch des Arbeitgebers nach einer unternehmenseinheitlichen Regelung mit dem Gesamtbetriebsrat ankommt. In der Regel wird sich dieser Wunsch des Arbeitgebers

---

<sup>342</sup> Siehe oben unter A.I.1)b)bb).

<sup>343</sup> Sandmann, SAE 2005, S. 79 ff. (80).

<sup>344</sup> Siehe zur dargestellten Rechtsprechung unter B.I.1)c).

natürlich auch nach dem Inhalt und Zweck der verfolgten Maßnahme richten. Für die Zuständigkeitsabgrenzung kommt es aber im Gegensatz zu mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten nicht auf die objektive Notwendigkeit einer unternehmenseinheitlichen Regelung an, sondern nur auf die Einschätzung bzw. das Interesse des Arbeitgebers. Insoweit ist also zwischen Zweckmäßigkeitserwägungen des Arbeitgebers und dem Zweck einer konkreten Maßnahme zu unterscheiden. Beim Zweck der konkreten Maßnahmen kommt es immer darauf an, ob dieser eine unternehmenseinheitliche Regelung objektiv und zwingend erfordert und nicht subjektiv lediglich darauf, ob dies dem Arbeitgeber lieber wäre.

## 2. Literatur

In der Literatur wird - wenn auch zum Teil stark umstritten und mit Bewertungsunterschieden gegenüber der Rechtsprechung - im Wesentlichen auf dieselben Kriterien für die Zuständigkeitsabgrenzung bei sozialen Angelegenheiten abgestellt.

### a. Unternehmensstruktur

Besteht aufgrund unterschiedlicher einzelbetrieblicher Regelungen die Gefahr eines Widerspruchs zur bestehenden Unternehmensstruktur, so kann das nach unstreitiger Meinung in der Literatur die Regelungsmöglichkeit durch die Einzelbetriebsräte ausschließen und die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates begründen. Während insoweit teilweise<sup>345</sup> und in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung bezüglich arbeitstechnischer Abhängigkeiten der Eintritt untragbarer (produktionstechnischer) Störungen für das Unternehmen gefordert wird, stellt ein anderer Teil<sup>346</sup> lediglich auf

---

<sup>345</sup> Fitting § 50 Rn. 37; DKK-Trittin § 50 Rn. 34; MünchArbR/Joost § 313 Rn. 55.

<sup>346</sup> Ehrich, ZfA 1993, S. 427 ff. (448); Boldt, AP Nr. 18 zu § 611 BGB, der von betriebstechnischen Gründen spricht; Löwisch/Mikosch, AP Nr. 2 zu § 50 BetrVG 1972.

eine Beeinträchtigung des ordnungsgemäßen Produktionsablaufes ab. Auf die von der Rechtsprechung und der daran orientierten Literatur zusätzlich geforderte Gefahr technisch untragbarer Störungen und erheblicher Nachteile für das Unternehmen soll es nach dieser Ansicht hingegen nicht ankommen, weil dabei der unbestimmte Rechtsbegriff des "Nichtregelkönnen" lediglich durch andere, noch unbestimmtere Rechtsbegriffe ersetzt werde. Letztlich ergebe sich daraus kein Konkretisierungsgewinn. Deshalb sollte auf diese zusätzlichen Voraussetzungen verzichtet werden. Ausreichend sei vielmehr, dass unterschiedliche betriebliche Regelungen den ordnungsgemäßen Produktionsablauf gefährden und damit im Widerspruch zur vorgegebenen Unternehmensstruktur stehen. Dies führe zu einer zwingenden Notwendigkeit für eine unternehmenseinheitliche Regelung und somit zur Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates.

*Galperin*<sup>347</sup>, der das Erfordernis eines absoluten Sachzwanges, etwa eine technisch untragbare Störung mit schwerer Schädigung des Unternehmens, ebenfalls ablehnt, stellt für die Zuständigkeitsabgrenzung allgemein auf die sachgerechte Behandlung der betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheit und insoweit auf die Berücksichtigung der Belange aller Beteiligten sowie das Wohl des Betriebes und des Unternehmens ab. Das sei konkret etwa dann der Fall, wenn es den Einzelbetriebsräten nach den besonderen Umständen im Unternehmen nicht möglich sei, die erforderlichen Maßnahmen zu überblicken und die Folgewirkungen zu erkennen. Damit stellt auch er zur Zuständigkeitsabgrenzung auf die Unternehmensumstände, mithin die Unternehmensstruktur, ab.

Andere<sup>348</sup> begründen die zwingende Notwendigkeit einer einheitlichen Regelung bei produktionstechnischen Abhängigkeiten zwischen den einzelnen Betrieben nicht mit Störungen des produktionstechnischen Ablaufes, sondern mit der präjudiziellen

---

<sup>347</sup> Galperin, SAE 1976. S. 100 ff. (100, 101).

<sup>348</sup> Löwisch/Mikosch, AP Nr. 2 zu § 50 BetrVG 1972; GK-Kreutz § 50 Rn. 36; Körnig, SAE 1977, S. 42 ff. (45).

Wirkung der Regelung in einem Betrieb auf die Beteiligungsrechte und die Regelungen in den anderen Betrieben. Diese präjudizielle Wirkung führe zu einem Vorrang des Arbeitgeberinteresses an einer unternehmenseinheitlichen Regelung mit dem Gesamtbetriebsrat gegenüber dem Arbeitnehmerinteresse an einzelbetrieblichen Regelungen, die unter diesen Umständen der Unternehmensstruktur entgegenstünden<sup>349</sup>.

b. Gleichbehandlung

Der Gleichbehandlungsgrundsatz als Begründung für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates ist, ebenso wie in der Rechtsprechung, auch in der Literatur umstritten. Während ein Teil die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer als Abgrenzungskriterium anerkennt<sup>350</sup>, weil daraus eine präjudizielle Wirkung für die anderen Betriebe des Unternehmens folge, lehnen ihn andere<sup>351</sup> ausdrücklich ab. Dabei wird zum einen argumentiert, der Gleichbehandlungsgrundsatz greife nur innerbetrieblich ein und könne schon deshalb keine Notwendigkeit für eine unternehmenseinheitliche Regelung herbeiführen<sup>352</sup>. Zum anderen wird die Ablehnung damit begründet, dass man bei Berücksichtigung des Prinzips der Gleichbehandlung als Grund für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates letztlich doch auf eine vorangegangene, die Regelungsebene betreffende Unternehmerentscheidung abstellen würde, die aber angesichts der gesetzlichen Primärzuständigkeit des Betriebsrates gerade nicht zuständigkeitsbegründend wirken könne<sup>353</sup>. Mit anderen Worten setzt die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG gerade die

---

<sup>349</sup> Körnig, SAE 1977, S. 42 ff. (45).

<sup>350</sup> Ehrich, ZfA 1993, S. 427 ff. (z.B. 447, 454); Fitting § 50 Rn. 44; Richardi/*Annuß* § 50 Rn. 17; Löwisch/Mikosch, AP Nr. 2 zu § 50 BetrVG 1972; D. Gaul, EzA Nr. 23 zu § 87 BetrVG 1972, der den Gleichbehandlungsgrundsatz als Grund für eine einheitliche Regelung zwar grundsätzlich anerkennt, aber aufgrund der tatsächlichen Gegebenheiten nicht immer eine inhaltsgleiche Ausgestaltung für zwingend erforderlich hält; Hoß, NZA 1997, S. 1129 ff. (1137), der nur eine "zwingend erforderliche Gleichbehandlung" als Abgrenzungskriterium anerkennt; MünchArbR/*Joost* § 313 Rn. 54, 56.

<sup>351</sup> H/S/W/G/N-*Glock* § 50 Rn. 15; GK-Kreutz § 50 Rn. 30; Windbichler, S. 341, 342; Reuter, AP Nr. 37 zu § 87 BetrVG 1972; Körnig, SAE 1977, S. 42 ff. (46).

<sup>352</sup> H/S/W/G/N-*Glock* § 50 Rn. 15.

<sup>353</sup> GK-Kreutz § 50 Rn. 30; Reuter, AP Nr. 37 zu § 87 BetrVG 1972; Körnig, SAE 1977, S. 42 ff. (46).

Zuständigkeit des jeweiligen Vertretungsorgans voraus, so dass der Gleichbehandlungsgrundsatz als Argument zur Begründung der originären Zuständigkeit zirkulär ist und nicht überzeugen kann<sup>354</sup>.

*Boldt*<sup>355</sup> hingegen stützt eine notwendig einheitliche Regelung zwar ebenfalls auf Gleichbehandlungsgesichtspunkte, argumentiert aber nicht formal mit dem (betriebsverfassungsrechtlichen) Gleichbehandlungsgrundsatz. Vielmehr beruft er sich, wie auch *Gaul*<sup>356</sup>, auf das Interesse der Belegschaft, dem eine das Betriebsklima vergiftende ungleiche Regelung in den Einzelbetrieben entgegenstehe und deshalb die Notwendigkeit für eine einheitliche Regelung durch den Gesamtbetriebsrat begründe.

c. Inhalt und Zweck der konkreten Maßnahmen

Eine einheitliche Regelung durch den Gesamtbetriebsrat kann sich schließlich auch nach Auffassung im Schrifttum aus dem Zweck der Maßnahme ergeben<sup>357</sup>. Dieser könne einer sachgerechten Regelung durch die Einzelbetriebsräte im Sinne einer interessengerechten Vertretung der Arbeitnehmer entgegenstehen, etwa wenn er zu einem Abstimmungsbedarf zwischen den Interessen der Einzelbelegschaften führe oder eine einheitliche Regelung aus Transparenzgründen notwendig sei<sup>358</sup>. Stehen einzelbetriebliche Regelungen der Struktur der geplanten Maßnahme, insbesondere deren Ziel und Zweck, entgegen, sei eine überbetriebliche Regelung erforderlich und der Gesamtbetriebsrat zuständig<sup>359</sup>.

---

<sup>354</sup> Windbichler, S. 341, 342.

<sup>355</sup> Boldt, AP Nr. 18 zu § 611 BGB.

<sup>356</sup> D. Gaul, EzA Nr. 23 zu § 87 BetrVG 1972.

<sup>357</sup> Bittmann/Lenze, DB 2006, S. 165 f. (165); Richardi/*Annuß* § 50 Rn. 13; Ehrich, ZfA 1993, S. 427 ff. (z.B. 451, 453); Carl, SAE 2000, S. 337 ff. (339); D. Gaul, EzA Nr. 23 zu § 87 BetrVG 1972; Wiese, SAE 1990, S. 6 ff. (7); MünchArbR/*Joost* § 313 Rn. 54, der auf die wirtschaftliche Gesamtplanung und deren Realisierung durch die konkrete Maßnahme abstellt.

<sup>358</sup> Carl, SAE 2000, S. 337 ff. (339).

<sup>359</sup> Ehrich, ZfA 1993, S. 427 ff. (z.B. 451, 453).

In Bezug auf freiwillige und teilmitbestimmte Angelegenheiten, in denen der Arbeitgeber zu einer Leistung nur bei unternehmenseinheitlicher Regelung bereit ist, ergebe sich die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates bereits aus dem von ihm vorgegebenen unternehmenseinheitlichen Zweck der zu regelnden Maßnahme, weil in Folge dessen die unterschiedlichen Betriebsratsinteressen eines Ausgleiches bedürften<sup>360</sup> und unterschiedliche einzelbetriebliche Regelungen im Widerspruch zur funktionalen Organisation des Unternehmens stünden<sup>361</sup>. Weil den Arbeitnehmern damit etwas gewährt werde, worauf sie keinen Anspruch haben, könnten durch die überbetriebliche Regelung auch nicht die Interessen der Einzelbetriebsräte verletzt werden<sup>362</sup>. Vielmehr überwiege bei freiwilligen und teilmitbestimmten Angelegenheiten wegen des unternehmerischen Entscheidungsspielraumes das Koordinierungsinteresse des Arbeitgebers an einer unternehmenseinheitlichen Regelung das Arbeitnehmerinteresse an einzelbetrieblichen Regelungen<sup>363</sup>. Diese Möglichkeit des Arbeitgebers zur Vorgabe einer unternehmenseinheitlichen Regelung bestehe nicht nur in Bezug auf freiwillige Leistungen, sondern überall dort, wo es kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht gebe<sup>364</sup>. Im Gegensatz dazu könne der Arbeitgeber bei Angelegenheiten, die vollständig der Mitbestimmung unterliegen, nicht nach eigenem Ermessen oder durch Zentralisierung und Konzentration der Entscheidungskompetenz auf Unternehmensseite, die Regelungsebene festlegen, weil das der gesetzlichen Regelung widerspräche<sup>365</sup>.

Der Rechtsprechung des BAG<sup>366</sup> zustimmend wird aber auch in der Literatur<sup>367</sup> der wirtschaftliche Zwang zur Unternehmenssanierung als Grund für einen überbetrieblichen Regelungsbedarf und die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates

---

<sup>360</sup> GK-Kreutz § 50 Rn. 36, 41; Joost, AP Nr. 70 zu § 87 BetrVG 1972; Reuter, AP Nr. 37 zu § 87 BetrVG 1972.

<sup>361</sup> Wiese, SAE 1990, S. 6 ff. (7).

<sup>362</sup> Sandmann, SAE 2005, S. 79 ff. (81).

<sup>363</sup> Körnig, SAE 1977, S. 42 ff. (46).

<sup>364</sup> Löwisch, SAE 2003, S. 4 ff. (5).

<sup>365</sup> Hoß, NZA 1997, S. 1129 ff (1137); Joost, AP Nr. 70 zu § 87 BetrVG 1972; MünchArbR/Joost § 313 Rn. 52.

<sup>366</sup> BAG 15.01.2002, BAGE 100, 157 ff. zur Abschaffung der Kontoführungspauschale.

<sup>367</sup> Ch. Fischer, RdA 2003, S. 114 ff. (116); Weber, AP Nr. 23 zu § 50 BetrVG 1972.



abgelehnt. Ebenso soll, soweit die zu regelnden Maßnahmen von betrieblichen oder regionalen Unterschieden abhängen, die Mitbestimmung den Einzelbetriebsräten obliegen<sup>368</sup>. Zweifel an diesem Argument hat hingegen *Schöne*<sup>369</sup>, da mit dem Hinweis auf regional unterschiedliche Umwelteinflüsse letztlich immer die Zuständigkeit der Einzelbetriebsräte begründet werden könne.

d. Analyse

Eine Analyse der Literatur zeigt, dass die im Schrifttum herangezogenen Abgrenzungskriterien mit denen der Rechtsprechung im Wesentlichen übereinstimmen, auch wenn sie zum Teil sehr umstritten sind. So stellt auch die Literatur zur Abgrenzung der Zuständigkeiten auf die Unternehmensstruktur, die Gleichbehandlung sowie den Inhalt und den Zweck der konkreten Maßnahme ab.

aa Zur Unternehmensstruktur

Während teilweise<sup>370</sup> die Notwendigkeit einer einheitlichen Regelung mit der Gewährleistung des produktionstechnischen Ablaufes begründet wird, ergibt sich das nach anderer Ansicht<sup>371</sup> aus der präjudiziellen Wirkung als Folge der produktionstechnischen Anhängigkeit. Der tatsächliche Grund für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates ist in beiden Fällen aber derselbe, nämlich die produktionstechnische Abhängigkeit. Nur die Blickwinkel unterscheiden sich. Ungeachtet dessen beruhen also letztlich beide Ansichten auf dem Ansatz der produktionstechnischen Abhängigkeit und der vorgegebenen Arbeitsablauforganisation.

---

<sup>368</sup> Löwisch, SAE 2003, S. 4 ff. (5).

<sup>369</sup> Schöne, SAE 2005, S. 289 ff. (293).

<sup>370</sup> Ehrich, ZfA 1993, S. 427 ff. (448); Boldt, AP Nr. 18 zu § 611 BGB, der von betriebstechnischen Gründen spricht; Galperin, SAE 1976, S. 100 ff. (100, 101).

<sup>371</sup> Löwisch/Mikosch, AP Nr. 2 zu § 50 BetrVG 1972; GK-Kreutz § 50 Rn. 36.

Wegen des daraus resultierenden überbetrieblichen Koordinierungsbedarfs ist dieses Kriterium für die Zuständigkeitsabgrenzung durchaus sinnvoll<sup>372</sup>. Abzulehnen ist hingegen die Ansicht, wonach es zur Begründung der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates zusätzlich einer untragbaren Störung oder eines unangemessenen Schadens für das Unternehmen bedarf. Wie bereits ausgeführt<sup>373</sup>, ergibt sich die Notwendigkeit für eine betriebsübergreifende Regelung bereits aus dem Zweck der gesetzlichen Zuständigkeitsdifferenzierung nach Repräsentationsebenen, nämlich der effektiven Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen. Diesem Zweck stehen die einzelbetriebsbezogene Interessenwahrnehmung durch die Betriebsräte und die damit in aller Regel einhergehende Konkurrenzsituation zwischen den Betrieben entgegen. Einer weiteren Beschränkung des Abgrenzungsmerkmals bedarf es deshalb nicht, erst recht nicht, wenn diese ein ausfüllungsbedürftiges ("untragbare Störungen", "unangemessener Schaden") und damit für die Praxis mit weiterer Unsicherheit verbundenes (Ab wann bzw. unter welchen Voraussetzungen sind Störungen untragbar? Was ist ein unangemessener Schaden?) Kriterium darstellt. Zuzustimmen ist deshalb der Ansicht, die insoweit die Gefahr einer Störung der bestehenden Ablauforganisation als Grund für ein überbetriebliches Regelungsbedürfnis genügen lässt.

bb Zur Gleichbehandlung

In der Literatur beschränkt sich das Kriterium der Gleichbehandlung nicht, wie in der Rechtsprechung, ausschließlich auf den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dieser ist vielmehr nur ein stark umstrittener, aber auch in der Literatur vertretener Aspekt, der allerdings im Ergebnis als Kriterium für die Zuständigkeitsabgrenzung ungeeignet ist<sup>374</sup>. Daneben ist die nicht auf einer rechtlichen Pflicht beruhende, sondern die sich aus den tatsächlichen Umständen ergebende Notwendigkeit für eine Gleichbehandlung als Grund für eine unternehmenseinheitliche

---

<sup>372</sup> Vgl. dazu die vorstehenden Ausführungen zur Rechtsprechung unter B.I.1.d.aa.

<sup>373</sup> Dazu ausführlich die vorstehenden Ausführungen zur Rechtsprechung unter B.I.1.d.aa.

<sup>374</sup> Vgl. dazu die vorstehenden Ausführungen zur Rechtsprechung unter B.I.1.d.bb.

Regelung herangezogen worden. So begründet *Boldt*<sup>375</sup> die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates mit der Gefahr für das Betriebsklima und damit für die Arbeitnehmerinteressen, die durch Ungleichbehandlung als Folge von unterschiedlichen Regelungen in den einzelnen Betrieben entstehe. Diese Überlegung ist zwar nachvollziehbar und das grundsätzlich bestehende Interesse an einem guten Betriebsklima auch verständlich. Zur Begründung des überbetrieblichen Regelungsbedürfnisses im Sinne der zweiten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 BetrVG eignet sich die Gefahr für das Betriebsklima aber schon deshalb nicht, weil sie eines objektiven Maßstabes entbehrt und letztlich - aus reiner Zweckmäßigkeit heraus - bei betriebsübergreifenden Sachverhalten immer als Grund für eine unternehmensbezogene Regelung durch den Gesamtbetriebsrat herangezogen werden könnte.

cc Zum Zweck der konkreten Maßnahmen

Der Zweck der geplanten Regelung kann auch nach Ansicht der Literatur die Notwendigkeit einer unternehmenseinheitlichen Regelung und damit die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates begründen. Das ist anzunehmen, wenn der mit der Maßnahme verfolgte Zweck durch andernfalls drohende unterschiedliche einzelbetriebliche Regelungen vereitelt werden würde. Bei freiwilligen und teilmitbestimmten Angelegenheiten kann der Arbeitgeber den Zweck und die Regelungsebene ohnehin nach seinem Interesse vorgeben. Es bestehen insoweit keine Unterschiede zur Argumentation in der Rechtsprechung, so dass es an dieser Stelle keiner gesonderten Ausführungen zur Geeignetheit dieses Kriteriums bedarf<sup>376</sup>.

---

<sup>375</sup> Boldt, AP Nr. 18 zu § 611 BGB.

<sup>376</sup> Es sei hierfür auf die vorstehenden Ausführungen zur Rechtsprechung unter B.I.1.d.cc. verwiesen.

### **3. Zwischenergebnis**

Rechtsprechung und Literatur stellen für die Zuständigkeitsabgrenzung bei sozialen Angelegenheiten im Wesentlichen - wenn im Einzelnen teilweise auch umstritten - darauf ab, ob eine unternehmenseinheitliche Regelung durch den Gesamtbetriebsrat aufgrund der Unternehmensstruktur, aus Gleichbehandlungsgründen oder wegen des Zweckes der Maßnahmen im konkreten Fall notwendig ist. Während die Unternehmensstruktur und der Zweck der jeweiligen Maßnahme als Abgrenzungskriterien geeignet erscheinen, können die angeführten Gleichbehandlungsgründe nicht die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates nach Maßgabe des § 50 Abs. 1 BetrVG begründen.

## **II. Personelle Angelegenheiten**

Die nach der Konzeption des BetrVG in allgemeine personelle Angelegenheiten, Maßnahmen der Berufsbildung sowie personelle Einzelmaßnahmen untergliederten personellen Angelegenheiten sind im fünften Abschnitt des BetrVG in den §§ 92-105 geregelt.

### **1. Rechtsprechung**

Einigkeit besteht auch in der Rechtsprechung zu den personellen Angelegenheiten darüber, dass ein zwingendes Erfordernis für eine betriebsübergreifende Regelung durch den Gesamtbetriebsrat nicht aufgrund bloßer Zweckmäßigkeitserwägungen des Arbeitgebers anzunehmen ist. Maßgeblich seien vielmehr die Umstände des einzelnen Unternehmens, der Betriebe und der Zweck des jeweiligen Mitbestimmungsrechtes<sup>377</sup>.

---

<sup>377</sup> BAG 10.12.2002, BAGE 104, S. 187 ff.; BAG 26.01.1993, AP Nr. 102 zu § 99 BetrVG 1972; LAG Köln 08.03.2001, Bibliothek BAG sowie in juris unter AZ 10 TaBV 50/00.

Aufgrund der nach dem Gesetz nur subsidiären Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates und der größeren betrieblichen Sachnähe der Einzelbetriebsräte geht die Rechtsprechung insbesondere bei personellen Einzelmaßnahmen von einer grundsätzlichen Unzuständigkeit des Gesamtbetriebsrates aus. In diesem Sinne hat die Rechtsprechung dem Gesamtbetriebsrat die Kompetenz für die Mitbestimmung bei der Versetzung eines Arbeitnehmers von einem Betrieb in einen anderen Betrieb des Unternehmens<sup>378</sup>, bei der Erhebung einer Disziplinaranzeige gegen einen Beamten<sup>379</sup>, bei der Kündigung eines Arbeitnehmers, der zuvor dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf einen neuen Betriebsinhaber widersprochen hat<sup>380</sup>, und bei der Besetzung einer Stelle in der Unternehmensleitung mit Zuständigkeit für sämtliche Einzelbetriebe<sup>381</sup> abgesprochen. Der Gesamtbetriebsrat könne in Bezug auf personelle Einzelmaßnahmen nur ausnahmsweise dann zuständig sein, wenn das Arbeitsverhältnis mehreren Betrieben des Unternehmens gleichzeitig zugeordnet sei<sup>382</sup>. Allerdings genügten drohende Konkurrenzprobleme zwischen den betreffenden Betrieben eines Unternehmens allein noch nicht zur Annahme eines zwingenden Erfordernisses für eine überbetriebliche Regelung durch den Gesamtbetriebsrat. Die damit verbundene Gefahr für den Arbeitgeber, gegebenenfalls mehrere Zustimmungsersetzungsverfahren führen zu müssen oder gar des Scheiterns, etwa einer Versetzung, habe der Gesetzgeber in Kauf genommen. Sie sei deshalb dem Arbeitgeber zuzumuten und von diesem hinzunehmen<sup>383</sup>.

Ebenso wenig könne die Bündelung personeller Einzelmaßnahmen durch den Arbeitgeber in einer Personalsache ein zwingendes Erfordernis für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates begründen, weil dies am Beurteilungsmaßstab des

---

<sup>378</sup> BAG 26.01.1993, AP Nr. 102 zu § 99 BetrVG 1972; BAG 20.09.1990, AP Nr. 84 zu § 99 BetrVG 1972, BAG 30.04.1981, AP Nr. 12 zu § 99 BetrVG 1972.

<sup>379</sup> BVerwG 22.06.2006, ZBR 2007, S. 53 ff.

<sup>380</sup> BAG 21.03.1996, EzA Nr. 91 zu § 102 BetrVG 1972.

<sup>381</sup> ArbG Berlin 25.04.1983, BB 1983, S. 1920.

<sup>382</sup> BVerwG 22.06.2006, ZBR 2007, S. 53 ff.; BAG 21.03.1996, EzA Nr. 91 zu § 102 BetrVG 1972.

<sup>383</sup> BAG 26.01.1993, AP Nr. 102 zu § 99 BetrVG 1972; BAG 20.09.1990, AP Nr. 84 zu § 99 BetrVG 1972, BAG 30.04.1981, AP Nr. 12 zu § 99 BetrVG 1972.

„Nichtregelnkönnen“, insbesondere an der Sachnähe der jeweiligen Einzelbetriebsräte, nichts ändere<sup>384</sup>. Abgesehen vom Argument der Sachnähe kann hier die Parallele zur Zuständigkeitsabgrenzung bei sozialen Angelegenheit insoweit gezogen werden, als die Rechtsprechung dort die Zentralisierung der Entscheidungskompetenz auf Unternehmensseite als Grund für die zwingende Notwendigkeit einer Regelung durch den Gesamtbetriebsrat deshalb ablehnte, weil es andernfalls der Arbeitgeber durch Bündelung seiner Entscheidungsgewalt in der Hand hätte, die gesetzliche Zuständigkeitsverteilung nach eigenem Ermessen zu lenken. Das aber widerspräche der zwingenden und gerade nicht zur Disposition des Arbeitgebers stehenden gesetzlichen Zuständigkeitsverteilung. Auch aus diesem Grund dürfte gemäß der Rechtsprechung nicht schon die Bündelung von personellen Einzelmaßnahmen in einer Personalsrunde die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates zwingend erfordern.

Bejaht hat die Rechtsprechung die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates hingegen bei personellen Angelegenheiten, soweit es um Auswahlrichtlinien und betriebliche Bildungsmaßnahmen ging. Ausschlaggebend waren entweder Gleichbehandlungsgesichtspunkte oder der Zweck der geplanten Maßnahme. Dazu im Einzelnen:

a. Gleichbehandlungsgründe

Aus Gründen der Gleichbehandlung hat das LAG Köln<sup>385</sup> eine sachliche Notwendigkeit für die unternehmenseinheitliche Aufstellung von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Umgruppierungen<sup>386</sup> im Sinne des § 95 Abs. 1 BetrVG angenommen. Wegen der Gleichartigkeit der betroffenen Personen und ihrer Aufgaben in den einzelnen Betrieben des Unternehmens sei eine einheitliche Regelung durch den

---

<sup>384</sup> BAG 26.01.1993, AP Nr. 102 zu § 99 BetrVG 1972.

<sup>385</sup> LAG Köln 08.03.2001, Bibliothek BAG sowie in juris unter AZ 10 TaBV 50/00.

<sup>386</sup> Konkret ging es um Inanspruchnahmen von Beamten, die als Umgruppierungen angesehen wurden.

Gesamtbetriebsrat zur Vermeidung einer nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung erforderlich. In der nachgehenden Entscheidung des BAG<sup>387</sup> lehnt dieses zwar die Begründung des LAG in der Sache ab, weil es ihm nicht zwingend erschien, dass die Auswahlentscheidung für die Inanspruchnahmen notwendig für alle Arbeitnehmer nach denselben Kriterien erfolgen müsse. Die Gleichbehandlung als Abgrenzungsgrund und Kriterium für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates stellte das BAG allerdings nicht in Frage. Vielmehr gab es dem LAG im Rahmen der Zurückverweisung auf, die behauptete Gleichartigkeit sowie etwaige Sachgründe für unterschiedliche Auswahlkriterien zu prüfen. Das zeugt von der grundsätzlichen Akzeptanz des Gleichbehandlungsgrundsatzes als Kriterium für die Zuständigkeitsabgrenzung zwischen Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat durch das BAG auch in personellen Angelegenheiten.

b. Inhalt und Zweck der Maßnahme

Insbesondere der Inhalt und der Zweck der geplanten Maßnahme können nach der Rechtsprechung des BAG<sup>388</sup> ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche Regelung und die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates sein. Dienen sie der Einführung unternehmenseinheitlicher Anforderungsprofile<sup>389</sup>, Stellenbeschreibungen<sup>390</sup>, Fortbildungsmaßnahmen<sup>391</sup> oder sonstigen generellen Auswahlrichtlinien für Einstellungen, Versetzungen, Entlassungen und Umgruppierungen<sup>392</sup>, so schließe das eine Regelung durch die einzelnen Betriebsräte aus. Als Instrumente einer einheitlichen Personalpolitik sollen solche

---

<sup>387</sup> BAG 10.12.2002, BAGE 104, S. 187 ff.

<sup>388</sup> BAG 12.11.1991, AP Nr. 8 zu § 98 BetrVG 1972; BAG 03.05.1984, AP Nr. 5 zu § 95 BetrVG 1972; BAG 31.05.1983, AP Nr. 2 zu § 95 BetrVG 1972; BAG 31.01. 1984, AP Nr. 3 zu § 95 BetrVG 1972.

<sup>389</sup> BAG 31.05.1983, AP Nr. 2 zu § 95 BetrVG 1972.

<sup>390</sup> BAG 31.01. 1984, AP Nr. 3 zu § 95 BetrVG 1972.

<sup>391</sup> BAG 12.11.1991, AP Nr. 8 zu § 98 BetrVG 1972.

<sup>392</sup> BAG 03.05.1984, AP Nr. 5 zu § 95 BetrVG 1972.

unternehmenseinheitlich geplanten Maßnahmen vielmehr zwingend in die Mitbestimmungskompetenz des Gesamtbetriebsrates fallen.

c. Analyse

Ausgangspunkt der Rechtsprechung für die Zuständigkeitsabgrenzung zwischen Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat ist auch im Rahmen der personellen Angelegenheiten der Inhalt des konkreten Mitbestimmungsrechtes. Insoweit konsequent lehnt die Rechtsprechung eine zwingende Notwendigkeit für eine unternehmenseinheitliche Regelung ab, sofern nicht das konkrete Arbeitsverhältnis mehreren Betrieben gleichzeitig zugeordnet ist. Das konkrete Mitbestimmungsrecht, etwa bei Versetzungen, dient schließlich der Wahrung der Belegschaftsinteressen in den von der Maßnahme betroffenen Betrieben und dem Interesse des betroffenen Arbeitnehmers. Diese einzuschätzen und sachgerecht zu berücksichtigen ist der jeweilige Einzelbetriebsrat durchaus und aufgrund seiner größeren Sachnähe sogar besser in der Lage als der Gesamtbetriebsrat, so dass die Voraussetzung des „Nichtregelnkönnen“ im Sinne des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zutreffend als nicht erfüllt angesehen wird. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es in Bezug auf personelle Einzelmaßnahmen, wie Einstellungen, Ein- und Umgruppierungen, Versetzungen und Kündigungen, auf die Voraussetzung des „Nichtregelnkönnen“ im Sinne der zweiten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und damit auch auf die Konkretisierung des zwingenden Erfordernisses nur ankommen kann, wenn ein überbetrieblicher Bezug besteht. Geht es hingegen lediglich um eine den einzelnen Betrieb betreffende Maßnahme, so fehlt es für die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates bereits an der Voraussetzung einer überbetrieblichen Betroffenheit im Sinne der ersten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

Soweit in der Rechtsprechung die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates bejaht wird, beschränken sich die herangezogenen Begründungen auf Gleichbehandlungsgründe und den mit der konkreten Maßnahme verfolgten Zweck.



Diese Kriterien stimmen mit denen überein, die von der Rechtsprechung auch im Rahmen der sozialen Angelegenheiten verwendet werden<sup>393</sup>. Das dort zusätzlich herangezogene Merkmal der Unternehmensstruktur im Sinne einer vorgegebenen Arbeitsablauforganisation spielt bei den personellen Angelegenheiten keine Rolle. Die Unternehmensstruktur ist aber insoweit relevant, als sie im Sinne einer unternehmenseinheitlichen Personalplanung verstanden wird. Dient eine Maßnahme der Umsetzung einer unternehmenseinheitlichen Personalpolitik bzw. Personalplanung, führt das zu einem überbetrieblichen Regelungsbedürfnis und der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates. Die so verstandene Unternehmensstruktur bildet mithin kein eigenständiges Abgrenzungskriterium neben dem Zweck der Maßnahme, sondern geht mit diesem einher. Die unternehmenseinheitliche Personalplanung ist nach der Rechtsprechung der eine Regelung durch den Gesamtbetriebsrat erfordernde Zweck einer Maßnahme, mithin dessen inhaltliche Konkretisierung. Demgegenüber genügen, ebenso wie bei den sozialen Angelegenheiten, reine Zweckmäßigkeitserwägungen des Arbeitgebers, die vom Zweck der Maßnahme als Abgrenzungskriterium zu unterscheiden sind, nicht. Deshalb soll die Notwendigkeit mehrerer Zustimmungssatzungsverfahren nicht zur Begründung eines zwingenden Erfordernisses für eine einheitliche Regelung mit dem Gesamtbetriebsrat genügen. Zu klären bleibt dabei letztlich aber die Frage, wann eine Maßnahme zwingend der Umsetzung einer unternehmenseinheitlichen Personalplanung dient und wann das bzw. die unternehmenseinheitliche Personalplanung lediglich aus Zweckmäßigkeitsgründen erforderlich ist.

## 2. Literatur

Im Schrifttum wird für die Zuständigkeitsabgrenzung einheitlich nach den Arten personeller Angelegenheiten, wie sie der gesetzlichen Gliederung im BetrVG zugrunde liegen, differenziert. Zentrales Abgrenzungsmerkmal ist dabei stets das Vorliegen einer unternehmenseinheitlichen Personalplanung.

---

<sup>393</sup> Insoweit sei auf die Analyse zur Rechtsprechung bei sozialen Angelegenheiten unter B.I.1.d.bb und

## a. Abgrenzung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

Die Literatur grenzt die Zuständigkeit im Rahmen allgemeiner personeller Angelegenheiten anhand des Merkmals einer unternehmenseinheitlichen Personalplanung ab. Basiert die konkrete Maßnahme auf einer unternehmenseinheitlichen Personalplanung und wird mit ihr eine überbetriebliche Regelung angestrebt, so sollen die Beteiligungsrechte in allgemeinen personellen Angelegenheiten, insbesondere bei der Aufstellung von Personalfragebögen, Beurteilungsgrundsätzen und Auswahlrichtlinien sowie bei Berufsbildungsmaßnahmen, in die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates fallen<sup>394</sup>. Andernfalls drohende unterschiedliche einzelbetriebliche Regelungen würden der insoweit vorgegebenen Unternehmensstruktur widersprechen<sup>395</sup>. Es genüge jedoch nicht, dass der Arbeitgeber die unternehmenseinheitliche Personalplanung für zweckmäßig halte. Diese müsse vielmehr zwingend geboten in dem Sinne sein, dass die Personalplanung nach den Gegebenheiten des Unternehmens nur einheitlich erfolgen könne<sup>396</sup>. Diese Kompetenzverteilung zugunsten des Gesamtbetriebsrates wird bei Gleichartigkeit der Betriebe auch auf Gleichbehandlungsgründe gestützt, weil unterschiedliche Regelungen mit Blick auf die unternehmenseinheitliche Personalpolitik sachlich nicht gerechtfertigt wären<sup>397</sup>.

---

cc. verwiesen.

<sup>394</sup> Ehrich, ZfA 1993, S. 427 ff. (459, 460); Richardi/*Annuß* § 50 Rn. 33, 34; DKK-*Trittin*, § 50 Rn. 49 ff; Fitting § 50 Rn. 51-54; ErfK/*Eisemann/Koch* § 50 BetrVG Rn. 5; MünchArbR/*Joost* § 313 Rn. 60.

<sup>395</sup> Ehrich, ZfA 1993, S. 427 ff. (459).

<sup>396</sup> MünchArbR/*Joost* § 313 Rn. 61.

<sup>397</sup> Ehrich, ZfA 1993, S. 427 ff. (460); DKK-*Trittin*, § 50 Rn. 50; Fitting § 50 Rn. 52.

## b. Abgrenzung bei personellen Einzelmaßnahmen

Bei den personellen Einzelmaßnahmen wird die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates hingegen abgelehnt, da diese in der Regel nur den einzelnen Betrieb betreffen<sup>398</sup>. Eine sachgerechte Mitbestimmung durch den Einzelbetriebsrat sei in diesen Fällen möglich und nach dem Prinzip der Sachnähe des Mitbestimmungsorgans geboten<sup>399</sup>. Das gelte insbesondere auch bei überbetrieblichen Maßnahmen, etwa der Versetzung eines Arbeitnehmers von einem Betrieb des Unternehmens in einen anderen, denn Ziel der damit verbundenen Mitbestimmungsrechte sei die Wahrung des Kollektivinteresses, also der Belegschaftsinteressen des jeweiligen Einzelbetriebes<sup>400</sup>. Betroffen seien dabei eigenständige Mitbestimmungstatbestände, für die der jeweilige Betriebsrat zuständig sei, während es demgegenüber für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates nach der gesetzlichen Regelung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG eines unter die Regelungskompetenz mehrerer Betriebe fallenden Mitbestimmungstatbestandes bedürfe<sup>401</sup>.

## c. Analyse

Im Schrifttum wird zur Zuständigkeitsabgrenzung auf das Vorliegen einer unternehmenseinheitlichen Personalpolitik bzw. Personalplanung abgestellt. Ist die konkrete Maßnahme Teil eines unternehmenseinheitlichen Personalkonzeptes und dient sie dessen Umsetzung, so soll nach übereinstimmender und - unter dem Gesichtspunkt einer effektiven Arbeitnehmerinteressenvertretung - zustimmungswürdiger<sup>402</sup>

---

<sup>398</sup> Richardi/*Annuß* § 50 Rn. 35; GK-Kreutz 3 50 Rn. 43; Fitting § 50 Rn. 55; Ehrich, ZfA 1993, S. 427 ff. (461); MünchArbR/*Joost* § 313 Rn. 60.

<sup>399</sup> Von Hoyningen-Huene, AP Nr. 102 zu § 99 BetrVG 1972.

<sup>400</sup> Richardi/*Annuß* § 50 Rn. 35.

<sup>401</sup> D. Gaul, EzA Nr. 95 zu § 99 BetrVG 1972.

<sup>402</sup> Vgl dazu die zustimmenden Ausführungen zum Zweck der Maßnahme bei sozialen Angelegenheiten unter B.I.1.d.cc.

Auffassung in der Literatur der Gesamtbetriebsrat zuständig sein. Betrachtet werden insoweit der Inhalt sowie der Zweck und das Ziel der Maßnahme. Dabei muss die unternehmenseinheitliche Personalplanung nach Auffassung von *Joost*<sup>403</sup> aufgrund der Gegebenheiten im Unternehmen zwingend erforderlich sein. Bei Vorliegen welcher Kriterien das anzunehmen ist, bleibt jedoch offen und für die Praxis fraglich. Insoweit pragmatischer geht *Annuß*<sup>404</sup> davon aus, dass die Personalplanung in einem Unternehmen mit mehreren Betrieben stets auf der Unternehmensebene erfolge und insoweit der Gesamtbetriebsrat zu beteiligen sei, was aber bei rein betriebsbezogenen Maßnahmen nicht die Zuständigkeit des jeweiligen Einzelbetriebsrates ausschließe. Demzufolge besteht dann in einem Unternehmen mit mehreren Betrieben stets das Erfordernis einer unternehmenseinheitlichen Personalplanung, wenn nicht im konkreten Fall nur auf einen Betrieb bezogene Maßnahmen in Frage stehen.

Bei unternehmenseinheitlicher Personalplanung kann sich nach Auffassung der Literatur das Erfordernis einer unternehmenseinheitlichen Regelung auch aus Gleichbehandlungsgründen ergeben, weil unterschiedliche Regelungen in den Einzelbetrieben dann nicht gerechtfertigt seien. Da die Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsgrundsatzes aber die Zuständigkeit des jeweiligen Vertretungsorgans voraussetzt, ist er als Kriterium für die Zuständigkeitsabgrenzung nicht geeignet<sup>405</sup>.

In Bezug auf personelle Einzelmaßnahmen lehnt die Literatur ein überbetriebliches Regelungsbedürfnis hingegen ab. Die Ablehnung ist auch konsequent, denn für die Beurteilung der originären Zuständigkeit kommt weder nach dem Zweck des Mitbestimmungsrechtes noch dem Zweck der Maßnahme oder dem Gleichbehandlungsgrundsatz eine zwingende Notwendigkeit für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates in Betracht.

---

<sup>403</sup> MünchArbR/*Joost* § 313 Rn. 61.

<sup>404</sup> Richardi/*Annuß* § 50 Rn. 32.

<sup>405</sup> Vgl dazu die vorstehenden Ausführungen zu sozialen Angelegenheiten unter B.I.1.d.bb.

### III. Bewertung und Fazit

Für die Abgrenzung der originären Zuständigkeit von Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat wird im Rahmen sozialer und personeller Angelegenheiten auf die produktionstechnische Unternehmensstruktur, Gleichbehandlungsgesichtspunkte und den mit der konkreten Maßnahme verfolgten Zweck bzw. deren Ziel abgestellt. Die Unternehmensstruktur kann dabei nur in dem Sinne ein eigenständiges Abgrenzungskriterium neben dem Zweck und dem Ziel der Maßnahme bilden, als die Arbeitsablauforganisation durch unterschiedliche einzelbetriebliche Regelungen gestört und nicht wie vorgegeben weitergeführt werden kann. Besteht eine solche Gefahr, sind einzelbetriebliche Regelungen als dem Arbeitgeber unzumutbar anzusehen, denn die Bestimmung des technischen Arbeitsablaufes ist zwar gegebenenfalls Gegenstand der Unternehmensmitbestimmung, nicht aber der betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmung durch den Betriebsrat. Auf die Gefahr erheblicher Schäden für das Unternehmen darf es deshalb nicht zusätzlich ankommen.

Gleichbehandlungsgrundsätze sind als Abgrenzungskriterium sowohl im Schrifttum als auch in der Instanzrechtsprechung zu personellen wie sozialen Angelegenheiten umstritten. Dabei ist dem ablehnenden Argument eines Zirkelschlusses, wonach der Gleichbehandlungsgrundsatz die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates nicht begründen kann, sondern diese vielmehr voraussetze, zuzustimmen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz kann immer nur das jeweils zuständige Organ verpflichten<sup>406</sup> und ist deshalb als Abgrenzungskriterium abzulehnen.

Soweit zur Begründung im Rahmen der Zuständigkeitsabgrenzung auf den Zweck und das Ziel der konkreten Maßnahme abgestellt wird, wird die Frage, wann und unter welchen Voraussetzungen ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche Regelung besteht, nur verlagert, und zwar auf die Frage,

---

<sup>406</sup> Zu dieser Argumentation siehe ausführlich im Dritten Kapitel unter B.III.2.b.cc.(III)(3) sowie unter C.IV.2.b.cc.(II).

welche Ziele und Zwecke geeignet bzw. ausreichend sind, um eine unternehmenseinheitliche Regelung zu erfordern. Abgrenzungsschwierigkeiten ergeben sich dann insoweit, als nicht jeder unternehmensbezogene Zweck einer Maßnahme zugleich die Regelungsmöglichkeit durch die Einzelbetriebsräte ausschließen und eine zwingende Notwendigkeit zur unternehmenseinheitlichen Regelung begründen kann. Der Zweck einer unternehmenseinheitlichen Regelung würde sich sonst regelmäßig schon aus der überbetrieblichen Betroffenheit ergeben, ohne dass es auf die weitere Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz BetrVG ankäme. Es kann folglich nicht jeder unternehmensbezogene Regelungszweck genügen. Die Analyse der von der Rechtsprechung entschiedenen Fälle weist hinsichtlich der Einzelfallbeurteilung des eine unternehmenseinheitliche Regelung zwingend erfordernden Zweckes Wertungsunterschiede und Wertungswidersprüche auf. Allgemeingültige Anforderungen lassen sich daraus nicht ableiten. Letztlich ist der Zweck der konkreten Maßnahme als Ansatzpunkt für die Zuständigkeitsabgrenzung zwar geeignet, als eigenständiges Abgrenzungskriterium in dieser Allgemeinheit aber zu unbestimmt.

## **Drittes Kapitel: Die Zuständigkeitsabgrenzung im Rahmen von Betriebsänderungen**

### **A. Betriebsänderungen**

Bei den wirtschaftlichen Angelegenheiten, die der Gesetzgeber im BetrVG zusätzlich zu den dargestellten personellen und sozialen Angelegenheiten unterscheidet, wird zwischen der im ersten Unterabschnitt (§§ 106 - 110 BetrVG) geregelten Unterrichtung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gegenüber dem Wirtschaftsausschuss und den Arbeitnehmern sowie den im zweiten Unterabschnitt (§§ 111 - 113 BetrVG) geregelten Betriebsänderungen differenziert. Im Hinblick auf die betrieblichen Mitbestimmungsrechte sind Betriebsänderungen von besonderer praktischer Relevanz. Auf sie bezieht sich die nachfolgende Untersuchung der Zuständigkeitsabgrenzung deshalb ausschließlich.

#### **I. Begriff und Arten der Betriebsänderung**

Das BetrVG enthält zwar keine gesetzliche Definition des Begriffs der Betriebsänderung. Es nennt aber in § 111 Abs. 3 BetrVG konkrete Fälle solcher Betriebsänderungen, die Unterrichtungs- und Beratungspflichten des Arbeitgebers gegenüber dem zuständigen Mitbestimmungsorgan auslösen. Nach der Konzeption des Gesetzes unterliegen Betriebsänderungen nur unter den Voraussetzungen des § 111 Abs. 1 BetrVG der Mitbestimmung. Das betrifft Betriebsänderungen in Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern, wenn in dem von der Betriebsänderung betroffenen Betrieb ein Betriebsrat existiert und die geplante Betriebsänderung wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der

Belegschaft zur Folge haben kann. In Präzisierung dieser Voraussetzungen nennt das Gesetz in § 111 Abs. 3 BetrVG als Betriebsänderungen folgende Tatbestände:

- die Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen (Nr. 1),
- die Verlegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen (Nr. 2),
- der Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben (Nr. 3),
- grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen (Nr. 4) sowie
- die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren (Nr. 5).

Unabhängig davon, ob diese Aufzählung mitbestimmungspflichtiger Betriebsänderungen abschließend ist oder nicht, erfasst sie jedenfalls die in der Praxis relevanten Konstellationen, in denen typischerweise wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile derselben eintreten<sup>407</sup>.

## II. Mitbestimmungsrechte bei Betriebsänderungen

Plant der Arbeitgeber eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 Abs. 1 BetrVG, so hat er das zuständige betriebliche Mitbestimmungsorgan darüber rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplante Betriebsänderung mit ihm zu beraten. Ziel dieser Beratungen ist die Vereinbarung eines Interessenausgleichs. Die den Arbeitnehmern aus den Betriebsänderungen entstehenden wirtschaftlichen Nachteile und deren

---

<sup>407</sup> BAG 18.03.2008, ZIP 2008, S. 1444 ff.



Abmilderung oder Ausgleich sind hingegen Regelungsgegenstand des vom Interessenausgleich zu unterscheidenden Sozialplanes.

### 1. Interessenausgleich

Der Interessenausgleich ist nicht erzwingbar, aber auch nicht freiwillig. Ihm liegt vielmehr insoweit ein obligatorisches Verfahren zugrunde, als der Arbeitgeber die Vereinbarung eines Interessenausgleichs bei jeder Betriebsänderung ernsthaft versuchen muss, um Ansprüche der Arbeitnehmer auf einen Nachteilsausgleich gemäß § 113 Abs. 3 BetrVG zu vermeiden<sup>408</sup>. Er dient dazu, gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung das *Ob*, *Wann* und *Wie* der geplanten Betriebsänderung zu bestimmen. Gegenstand sind somit typischerweise die Modalitäten der Betriebsänderung in zeitlicher, qualitativer und quantitativer Hinsicht sowie Alternativen und Abmilderungen gegenüber den ursprünglichen Planungen<sup>409</sup>. Für den Abschluss eines Interessenausgleichs können der Vorstand der Bundesagentur für Arbeit und die Einigungsstelle angerufen werden, § 112 Abs. 2 BetrVG. Eine Entscheidung durch die Einigungsstelle ist aber im Umkehrschluss zu § 112 Abs. 4 BetrVG und somit im Gegensatz zum Sozialplan nicht möglich. Vielmehr überwiegt insoweit die gemäß Art. 12, 14 und 2 GG geschützte unternehmerische Freiheit des Arbeitgebers. Scheitern die Interessenausgleichsverhandlungen trotz ernsthaften Bemühens, so ist damit dem gesetzlich vorgeschriebenen Versuch Genüge getan und das Entstehen von Nachteilsausgleichsansprüchen der Arbeitnehmer gemäß § 113 Abs. 3 BetrVG ausgeschlossen. Kommt ein Interessenausgleich zustande, so hängt seine Wirkung von der möglicherweise auch ausdrücklich vereinbarten Rechtsnatur ab. Anders als beim Sozialplan wirkt der Interessenausgleich nicht schon nach der gesetzlichen Regelung wie eine Betriebsvereinbarung, mithin nicht unmittelbar und zwingend für die einzelnen

---

<sup>408</sup> Küttner/Eisemann Nr. 321 Rdnr. 9; Hesse, S. 879 ff. (884, 885); Stück, MDR 2008, S. 127 ff. (129); von Hoyningen-Huene, Anmerkung zu BAG 26.10.2004, AP Nr. 49 zu § 113 BetrVG 1972.

<sup>409</sup> GK-Oetker § 112, 112a Rn. 9 und 10; ErfK/Kania § 112, 112a BetrVG Rn. 1; Küttner/Eisemann Nr. 233 Rn. 4.; Giese, S. 314 ff. (314); Meyer, BB 2001, S. 882 ff. (882); Hunold, NZA-RR 2004, S. 561 ff. (561); v. Hoyningen-Huene, EWiR 1994, S. 1163 f. (1163); Molkenbur/Schulte, DB 1995, S. 269 ff. (269).

Arbeitnehmer<sup>410</sup>. Das folgt im Umkehrschluss aus § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG. Der Interessenausgleich wird vielmehr als kollektive Regelung eigener Art angesehen<sup>411</sup>, wobei die Einhaltung seitens des Arbeitgebers durch andernfalls drohende Ansprüche der Arbeitnehmer auf Nachteilsausgleich in einem gewissen Rahmen gesichert wird. Im Übrigen bleibt es den Betriebsparteien unbenommen, den Interessenausgleich als Regelungsabrede oder Betriebsvereinbarung auszugestalten<sup>412</sup>.

## 2. Sozialplan

Die unter den in § 111 Abs. 1 BetrVG genannten Voraussetzungen bestehende Unterrichts- und Beratungspflicht umfasst nicht nur die Gegenstände des Interessenausgleiches, sondern auch die des Sozialplanes<sup>413</sup>. Der demgemäß vorgeschriebenen Beratung mit der Arbeitnehmervertretung unterliegen somit auch der Ausgleich bzw. die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den betroffenen Arbeitnehmern aufgrund der Betriebsänderung entstehen<sup>414</sup>. Die im Sozialplan getroffenen Vereinbarungen gelten dabei normativ, begründen folglich unabdingbare Rechtsansprüche der betroffenen Arbeitnehmer. Das folgt daraus, dass § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG dem Sozialplan, im Gegensatz zum Interessenausgleich, die Wirkung einer Betriebsvereinbarung beimisst. Anders als beim Interessenausgleich ist der Sozialplan auch erzwingbar<sup>415</sup>. Können sich die Betriebsparteien nicht einigen, entscheidet gemäß § 112 Abs. 4 BetrVG die Einigungsstelle und ersetzt mit ihrem Spruch die gescheiterte Einigung über den Sozialplan. Gemäß den

---

<sup>410</sup> Siehe dazu unter C.I.1.a.bb.

<sup>411</sup> GK-Oetker § 112, 112a Rn. 50; ErfK/Kania § 112, 112a BetrVG Rn. 9; Meyer, BB 2001, S. 882 (884); Fitting § 112, 112a Rn. 44; Stück, MDR 2008, S. 127 ff. (130); Bauer, DB 1994, S. 217 ff. (223).

<sup>412</sup> ErfK/Kania §§ 112, 112a BetrVG Rn. 9; Küttner/Eisemann Nr. 233 Rn. 20; Molkenbur/Schulte, DB 1995, S. 269 ff. (271); a.A. Löwisch, DB 2005, S. 554 ff. (554).

<sup>413</sup> Wißmann, S. 1037 ff. (1039).

<sup>414</sup> GK-Oetker § 112, 112a Rn. 96; ErfK/Kania §§ 112, 112a BetrVG Rn. 12, Löwisch, DB 2005, S. 554 ff. (554); Fitting §§ 112, 112a Rn. 96; Giese, S. 314 ff. (314); Hunold, NZA-RR 2004, S. 561 ff. (561); v. Hoyningen-Huene, EWiR 1994, S. 1163 f. (1163); Molkenbur/Schulte, DB 1995, S. 269 ff. (269).

<sup>415</sup> Löwisch, DB 2005, S. 554 ff. (554); Fitting §§ 112, 112a Rn. 97; Drukarczyk, RdA 1986, S. 115 ff. (116); Hunold, NZA-RR 2004, S. 561 ff. (563).

Ausnahmeregelungen in § 112 a BetrVG ist der Sozialplan nur dann nicht erzwingbar, wenn die Betriebsänderung allein in der Entlassung von Arbeitnehmern besteht und die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer nicht die in § 112 a Abs. 1 Nr. 1-4 BetrVG genannten Schwellenwerte erreicht sowie bei neu gegründeten Unternehmen in den ersten vier Jahren ihrer Existenz, § 112 a Abs. 2 BetrVG. Dasselbe gilt bei Rahmen- und Dauersozialplänen für zukünftige und noch nicht konkret geplante Betriebsänderungen. Diese gelten ebenfalls als freiwillige Sozialpläne<sup>416</sup>.

## **B. Die Zuständigkeitsabgrenzung beim Interessenausgleich**

Für die Untersuchung der Zuständigkeitsabgrenzung ist zwischen den Mitbestimmungstatbeständen des Interessenausgleiches und des Sozialplanes zu unterscheiden. Der Gesetzgeber hat sie als zwei eigenständige Rechtsinstitute im Rahmen der Betriebsänderungen konzipiert und zwischen ihnen differenziert<sup>417</sup>. Schon deshalb ist eine gesonderte Betrachtung der Abgrenzungskriterien geboten. Das Erfordernis einer differenzierten Betrachtung der Abgrenzungskriterien schließt indes nicht von vornherein die einheitliche Zuständigkeit desselben Arbeitnehmervertretungsorgans für beide Mitbestimmungstatbestände, also Interessenausgleich und Sozialplan, aus. Die Frage der einheitlichen Zuständigkeit, mithin ob stets dasselbe Vertretungsorgan für Interessenausgleich und Sozialplan zuständig sein muss oder die Zuständigkeiten auseinander fallen können, ist vielmehr ein Teil der nachfolgenden differenzierten Untersuchung.

---

<sup>416</sup> Kleinebrink, NZA-RR 2005, S. 281 ff. (283); Wißmann, S. 1037 ff. (1054); Fitting §§ 112, 112a Rn. 97; GK-Oetker §§ 112, 112a Rn. 104, 105.

<sup>417</sup> Siehe dazu ausführlich unter C.I.

Betrachtet wird im Rahmen der Untersuchung zuerst die Zuständigkeitsabgrenzung beim Interessenausgleich, weil dieser, wenn er zustande kommt, die Art sowie den Umfang der Betriebsänderung festlegt und damit die Grundlage für den als zweites zu betrachtenden Sozialplan bildet.

## **I. Abgrenzung in der Rechtsprechung**

### **1. Darstellung**

Die Zuständigkeitsabgrenzung zwischen Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat war – bezogen auf den Interessenausgleich - erstmals im Urteil vom 17.02.1981<sup>418</sup> Gegenstand einer BAG-Entscheidung. Die zugrunde liegende Betriebsänderung bestand in der Stilllegung sämtlicher Betriebe des Unternehmens. In dieser Sachverhaltskonstellation sah das BAG nicht nur die erste Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, die überbetriebliche Betroffenheit, sondern auch die fehlende Regelungsmöglichkeit durch die Einzelbetriebsräte als erfüllt an. Wegen des Sachzusammenhangs der Betriebsstilllegungen sei, um zu einem sachgerechten Ergebnis zu kommen, eine unternehmensweit koordinierte Regelung erforderlich. Es wurde deshalb ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche Regelung und damit ein Fall des „Nichtregelnkönnens“ im Sinne des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG angenommen.

In den nachfolgenden Entscheidungen vom 20.04.1994<sup>419</sup> und vom 24.01.1996<sup>420</sup> hat das BAG die Voraussetzungen für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates weiter konkretisiert. Dabei ging es in der erstgenannten Entscheidung um einen unternehmensweiten Stellenabbau, von dem mehrere tausend Arbeitnehmer betroffen

---

<sup>418</sup> BAG 17.02.1981, BAGE 35, S. 80 ff.

<sup>419</sup> BAG 20.04.1994, BAGE 76, S. 255 ff.

<sup>420</sup> BAG 24.01.1996, BAGE 82, S. 79 ff.

waren. Es sollten zunächst in einer ersten Phase und ohne Rücksicht auf die einzelbetrieblichen Belange alle Arbeitnehmer entlassen werden, die einen Anspruch auf Altersübergangsgeld erworben hatten. Im zweiten Fall ging es um die Verlegung eines Betriebes und die Zusammenlegung mit einem anderen Betrieb. In beiden Fällen befand das BAG den Gesamtbetriebsrat für originär zuständig zum Abschluss des Interessenausgleiches. Unproblematisch bezogen sich die Maßnahmen auf mehrere Betriebe des Unternehmens im Sinne der ersten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Das weiterhin erforderliche „Nichtregelnkönnen“ durch die Einzelbetriebsräte begründete das BAG mit dem Inhalt der vom Arbeitgeber geplanten Maßnahme. Liege der geplanten Maßnahme ein unternehmenseinheitliches Konzept zugrunde, so müsse der Gesamtbetriebsrat entscheiden, ob dieses unternehmenseinheitliche Konzept so oder in anderer Weise umgesetzt werde. Die Notwendigkeit für ein solches unternehmenseinheitliches Konzept ergab sich in beiden Fällen daraus, dass sich die Maßnahmen auf alle oder mehrere Betriebe auswirkten.

Im Urteil vom 08.06.1999<sup>421</sup>, bei dem die Betriebsänderung in der Stilllegung sämtlicher Vertriebsbereiche und der Entlassung aller Außendienst-Mitarbeiter bestand, begründete das BAG die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates nicht nur mit der unternehmenseinheitlichen Planung, die mehrere Betriebe betraf und betriebsübergreifende Fragen aufwarf, sondern zusätzlich auch mit der Gefahr von Interessenkonflikten zwischen den Einzelbetriebsräten, die eine einheitliche Regelung nicht garantieren könnten.

In den nachfolgenden BAG-Entscheidungen vom 11.12.2001<sup>422</sup>, vom 23.10.2002<sup>423</sup> und vom 23.09.2003<sup>424</sup>, in denen es um Betriebsänderungen im Zusammenhang mit einer unternehmensweiten Änderung der Flächen- und Organisationsstruktur bzw. der

---

<sup>421</sup> BAG 08.06.1999, BAGE 92, S. 11 ff.

<sup>422</sup> BAG 11.12.2001, BAGE 100, S. 60 ff.

<sup>423</sup> BAG 23.10.2002, AP Nr. 26 zu § 50 BetrVG 1972.

<sup>424</sup> BAG 23.09.2003, AP Nr. 43 zu § 113 BetrVG 1972.

unternehmensweiten Stilllegung der Vertriebsbereiche ging, stützte sich das BAG zur Begründung der Gesamtbetriebsratszuständigkeit wieder ausschließlich auf das unternehmenseinheitliche Konzept der vom Arbeitgeber geplanten Maßnahme und die Auswirkung auf mehrere Betriebe. Soweit die geplanten Maßnahmen betriebsübergreifende Auswirkungen hatten, wurde von der Notwendigkeit eines unternehmenseinheitlichen Konzeptes ausgegangen. Bei derlei unternehmensweiten Angelegenheiten könnten die Arbeitnehmerinteressen nicht mehr auf betrieblicher Ebene gewahrt werden. Vielmehr falle diese Aufgabe dann ausschließlich dem Gesamtbetriebsrat zu. Diese Argumentation haben auch die Instanzgerichte, und zwar das LAG Baden-Württemberg<sup>425</sup>, das Hessische LAG<sup>426</sup> sowie das LAG Hamm<sup>427</sup> aufgegriffen. Sie stellen ebenfalls darauf ab, ob der vom Arbeitgeber geplanten Maßnahme ein unternehmenseinheitliches Konzept zugrunde liegt, das sich auf mehrere oder alle Betriebe des Unternehmens auswirkt. In diesem Fall gehen sie von der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates aus.

## 2. Analyse

Eine Analyse der dargestellten Rechtsprechung zeigt, dass die Zuständigkeitsabgrenzung beim Interessenausgleich im Wesentlichen nach einheitlichen Kriterien und auf einheitlicher Grundlage erfolgt.

### a. Beurteilungsgrundlage

Einigkeit besteht zunächst darüber, dass als Grundlage für die Beurteilung der Zuständigkeit auf die vom Arbeitgeber geplante Maßnahme und nicht auf den Inhalt des

---

<sup>425</sup> LAG Baden-Württemberg 25.02.2005, in juris unter AZ 5 TaBV 5/04.

<sup>426</sup> Hessisches LAG 18.10.2005, in juris unter AZ 4 TaBV 134/05.

<sup>427</sup> LAG Hamm 30.07.2007, in juris unter AZ 13 TaBVGa 16/07 sowie LAG Hamm 30.07.2007, in juris unter AZ 10 TaBVGa 17/07.

abzuschließenden Interessenausgleichs abzustellen ist<sup>428</sup>, weil das Vertretungsorgan im Rahmen der Interessenausgleichsverhandlungen Einfluss auf die Planung des Arbeitgebers soll nehmen können<sup>429</sup>.

b. Abgrenzungskriterien

Bei der Zuständigkeitsabgrenzung selbst werden bloße Zweckmäßigkeitserwägungen des Arbeitgebers als Abgrenzungskriterien übereinstimmend als ungeeignet angesehen<sup>430</sup>. Es kommt nach der Rechtsprechung vielmehr auf ein unternehmenseinheitliches Konzept des Arbeitgebers an, das sich betriebsübergreifend, also auf mehrere Betriebe des Unternehmens, auswirkt. In einem solchen Fall soll es notwendig einer unternehmenseinheitlichen Regelung und damit der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates bedürfen. Maßgeblich für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates ist damit in erster Linie die betriebsübergreifende Auswirkung. Zwar muss sich diese aus dem unternehmerischen Konzept ergeben. Das unternehmerische Konzept bildet aber lediglich die Beurteilungsgrundlage, anhand derer die Abgrenzung vorgenommen werden muss. Es ist hingegen als die vom Arbeitgeber geplante Maßnahme selbst kein Abgrenzungskriterium.

aa Unternehmenseinheitlichkeit des Konzeptes

Inwieweit und ob sich aus der geforderten Unternehmenseinheitlichkeit des (unternehmerischen) Konzeptes ein eigenes, von der überbetrieblichen Auswirkung zu unterscheidendes Abgrenzungskriterium ergibt, ist aus den Entscheidungen der

---

<sup>428</sup> So explizit BAG 23.10.2002, AP Nr. 26 zu § 50 BetrVG 1972; BAG 11.12.2001, BAGE 100, S. 60 ff.; LAG Baden-Württemberg 25.02.2005, in juris unter AZ 5 TaBV 5/04.

<sup>429</sup> BAG 24.01.1996, BAGE 82, S. 79 ff.

<sup>430</sup> So explizit BAG 23.10.2002, AP Nr. 26 zu § 50 BetrVG 1972; BAG 11.12.2001, BAGE 100, S. 60 ff.; LAG Baden-Württemberg 25.02.2005, in juris unter AZ 5 TaBV 5/04.

Rechtsprechung nicht ersichtlich. Die Unternehmenseinheitlichkeit wird darin nicht näher definiert und auch nicht problematisiert. Entscheidend war vielmehr stets der Umstand, dass von der geplanten Maßnahme mehrere Betriebe des Unternehmens betroffen waren. Selbst wenn die Rechtsprechung die Unternehmenseinheitlichkeit des Konzeptes als eigenständiges Kriterium ansehen sollte, so war es gemäß den ausgewerteten bisherigen Entscheidungen bei überbetrieblicher Auswirkung der unternehmerischen Planung stets mitverwirklicht, so dass es keiner eigenständigen Prüfung unterfiel und ihm somit keine eigenständige Bedeutung zukam.

bb Betriebsübergreifende Auswirkungen

Einer näheren Betrachtung bedarf das von der Rechtsprechung eingeführte Kriterium der betriebsübergreifenden Auswirkungen. Fraglich ist, ob die Betroffenheit mehrerer oder aller Betriebe des Unternehmens im Sinne der ersten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG mit dem von der Rechtsprechung herangezogenen Kriterium der überbetrieblichen Auswirkungen gleichzusetzen ist oder ob Bedeutungsunterschiede bestehen. Denkbar wäre etwa eine weitergehende Bedeutung, die neben der überbetrieblichen Betroffenheit im Sinne der ersten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG auch Kriterien der zweiten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, der fehlenden Regelungsmöglichkeit durch die Einzelbetriebsräte, etwa eines besonderen Zusammenhangs der geforderten Auswirkungen, enthält. Diese Vermutung hätte insoweit nahe gelegen als die Rechtsprechung, wie dargelegt, für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates entscheidend auf die überbetrieblichen Auswirkungen abstellt und § 50 Abs. 1 BetrVG für die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates zwei gesonderte Voraussetzungen fordert.

Die vom Gesetzeswortlaut verschiedene Wortwahl der Rechtsprechung könnte zunächst für Unterschiede auch im Bedeutungsgehalt sprechen. Das lässt sich indes durch die Entscheidungsgründe, die sich mit der Bedeutung dessen, was unter überbetrieblichen Auswirkungen zu verstehen ist, nicht näher auseinandersetzen, nicht belegen. Vielmehr



spricht das Fehlen einer konkreten Auseinandersetzung mit dem Kriterium der überbetrieblichen Auswirkung gegen eine von der überbetrieblichen Betroffenheit im Sinne des Gesetzeswortlautes abweichenden Bedeutung.

Aus der Formulierung selbst lassen sich ohne nähere Anhaltspunkte keine Unterschiede ableiten. Ob eine geplante Maßnahme mehrere Betriebe betrifft oder sich auf mehrere Betriebe auswirkt, ist nach allgemeinem Sprachgebrauch dasselbe und wird synonym verwendet. Im Hinblick darauf, dass es sich bei der geplanten Maßnahme um eine Betriebsänderung handelt, könnte man gemäß dem Gesetzeswortlaut allenfalls danach differenzieren, ob sich Betriebsänderungen für mehrere Betriebe ergeben müssen oder ob als Folge einer geplanten Betriebsänderung in einem Betrieb auch sonstige Auswirkungen auf die anderen Betriebe genügen. Die Analyse der Rechtsprechung lässt indes nicht auf eine solche Differenzierung schließen. Abgesehen davon, dass bei einer solchen Unterscheidung anhand des Wortlautes, wenn überhaupt, die gesetzliche Anforderung der überbetrieblichen Betroffenheit über die der betriebsübergreifenden Auswirkungen hinausginge und somit die Rechtsprechung keine strengeren Anforderungen stellte, lässt die Rechtsprechung in den entschiedenen Fällen auch sonstige Auswirkungen genügen. Sie hält für die Voraussetzung der überbetrieblichen Auswirkungen somit nicht zwingend Betriebsänderungen in mehreren Betrieben für erforderlich. In den vom BAG entschiedenen Fällen waren die von der geplanten Maßnahme sich auf mehrere oder alle Betriebe ergebenden Auswirkungen zwar allesamt Betriebsänderungen im Sinne des § 111 Abs. 1 und 3 BetrVG. Das Hessische LAG<sup>431</sup> hat aber auch sonstige Auswirkungen, die selbst keine Betriebsänderung darstellten, als ausreichend für die Notwendigkeit einer unternehmenseinheitlichen Regelung durch den Gesamtbetriebsrat angesehen. Das BAG hat sich mit dieser Frage bislang nicht gezielt auseinandergesetzt, was ebenfalls darauf schließen lässt, dass es von dem selbst geprägten Kriterium der überbetrieblichen Auswirkung nicht zwingend nur Betriebsänderungen erfasst sieht und diesen Kriterien auch keine von der überbetrieblichen Betroffenheit im Sinne des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verschiedene Bedeutung beimisst.

## c. Fazit

Die bisher von der Rechtsprechung entschiedenen Fälle stellen damit keine strengeren Anforderungen an die Kriterien für die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates als es das Gesetz in der ersten der beiden Voraussetzungen des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bestimmt. Das von ihr herangezogene Merkmal von Auswirkungen der geplanten Maßnahme auf mehrere Betriebe geht nicht über die gesetzlich vorausgesetzte überbetriebliche Betroffenheit hinaus. Das gilt unabhängig von der Frage, ob sich für das gesetzliche Kriterium der überbetrieblichen Betroffenheit Betriebsänderungen in mehreren Betrieben ergeben müssen oder ob bei einer geplanten Betriebsänderung auch sonstige Auswirkungen auf andere Betriebe genügen, denn nach der Rechtsprechung ist davon auszugehen, dass jedenfalls für das von ihr herangezogene Kriterium der überbetrieblichen Auswirkungen sonstige Auswirkungen genügen. Dem von der Rechtsprechung ebenfalls herangezogenen Merkmal eines unternehmenseinheitlichen Konzeptes, kommt, soweit aus den bislang entschiedenen Fällen ersichtlich, neben der betriebsübergreifenden Auswirkung keine eigenständige Bedeutung zu. Das heißt, dass es im Rahmen des Interessenausgleichs nach der Rechtsprechung für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates entscheidend auf die überbetriebliche Betroffenheit im Sinne der ersten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ankommt. Für die zweite gesetzliche Voraussetzung des „Nichtregelkönnens“ durch die Einzelbetriebsräte bedarf es danach keiner gesondert zu prüfenden Kriterien. Vielmehr folgt aus der überbetrieblichen Betroffenheit im Sinne von betriebsübergreifenden Auswirkungen per se ein notwendig unternehmenseinheitliches Regelungsbedürfnis und die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates. Dieses Vorgehen ist insoweit kritisch zu sehen, als der Gesetzgeber die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates gemäß § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG an zwei eigenständige Voraussetzungen geknüpft hat<sup>432</sup>. Vor diesem Hintergrund hätte es zumindest einer Klarstellung bedurft, woraus bei überbetrieblicher

---

<sup>431</sup> Hessisches LAG 18.10.2005, in juris unter AZ 4 TaBV 134/05.

<sup>432</sup> So z.B. auch Salomon, RdA 2008, S. 24 ff. (26).

Auswirkung der geplanten Maßnahme jeweils auch ein zwingendes Bedürfnis für die überbetriebliche Regelung folgen soll.

## II. Abgrenzung in der Literatur

### 1. Darstellung

In Übereinstimmung mit der zitierten Rechtsprechung zur Zuständigkeitsabgrenzung beim Interessenausgleich soll auch nach weit verbreiteter Ansicht in der Literatur der Gesamtbetriebsrat zuständig sein, wenn der vom Arbeitgeber geplanten Maßnahme ein unternehmenseinheitliches Konzept zugrunde liegt und sie sich auf alle oder mehrere Betriebe auswirkt<sup>433</sup>. Im Gegensatz zur Rechtsprechung wird aber ausdrücklich klargestellt, dass es dabei nicht nur auf die überbetriebliche Betroffenheit, sondern darüber hinaus auch auf ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche Regelung ankommen müsse. Teilweise<sup>434</sup> wird dies mit Verweis auf die vom BAG zu Gunsten des Gesamtbetriebsrates entschiedenen Fälle bejaht, ohne klarzustellen, woraus insoweit das zwingende Erfordernis einer einheitlichen Regelung folgen soll.

Zum Teil wird das zwingende Erfordernis einer unternehmenseinheitlichen Regelung im Sinne der zweiten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG aber näher konkretisiert. So folgt nach Ansicht von *Wißmann*<sup>435</sup> die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates bei Vorliegen eines einheitlichen Unternehmerkonzeptes mit überbetrieblichen Auswirkungen daraus, dass der Gegenstand des Interessenausgleichs

---

<sup>433</sup> Richardi/*Annuß* § 50 Rn. 37; ErfK/*Eisemann/Koch* § 50 BetrVG Rn.6; Küttner/*Reinecke* Nr. 202 Rn. 17; Fitting § 50 Rn. 59; WHSSS/*Schweibert* C Rn. 315; Annuß, S. 133 ff. (156); Weber/Ehrich/Hörchens/Oberthür Teil B Rn. 277; Bachner, NZA 2006, S. 1309 ff. (1311); Wißmann, S. 1037 ff. (1042); Ohlendorf/Salomon, NZA 2006, S. 131 ff. (132); Grosjean; NZA-RR 2005, S. 113 ff. (115); Zimmer/Rupp, FA 2005, S. 259 ff. (260).

<sup>434</sup> Richardi/*Annuß* § 50 Rn. 37; Fitting § 50 Rn. 59; Ohlendorf/Salomon, NZA 2006, S. 131 ff. (132); HSWG-*Glock* § 50 Rn. 37.

<sup>435</sup> Wißmann, S. 1037 ff. (1042).

immer auch die Frage nach Art und Umfang einer Inanspruchnahme der einzelnen Betriebe im Rahmen der geplanten Maßnahmen umfasse. Diese Verteilung könne nur auf der Ebene des Gesamtbetriebsrates erfolgen.

Ebenso, wenn auch beschränkt auf den Fall der Stilllegung des Unternehmens, begründet *Schulin*<sup>436</sup> die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates mit der Verteilung des noch vorhandenen "Kuchens", den er auf die längstmöglich verbleibenden Arbeitsplätze bezieht. Jeder Arbeitsplatz, der einem der Betriebe zugesprochen werde, fehle dem anderen. Aus diesem Grund könne nur eine einheitliche Regelung eine sachliche Verteilung der Mittel gewährleisten.

*Kraft*<sup>437</sup> spricht insoweit vom Gesamtbetriebsrat als dem einzigen „Koordinationsgremium, das aufgrund des BetrVG zulässig ist“, wenn sich eine Maßnahme auf das gesamte Unternehmen beziehe. In diesem Fall bestehe eine zwingende sachliche Notwendigkeit für eine einheitliche Regelung.

Ähnlich konkretisiert *Joost*<sup>438</sup> das Erfordernis der überbetrieblichen Betroffenheit dahingehend, dass die Maßnahme unteilbar mehrere Betriebe des Unternehmens betreffen müsse. Nur dann bestehe auch ein betriebsübergreifendes Regelungsbedürfnis.

*Schmitt-Rolfes*<sup>439</sup> verlangt einen inneren Zusammenhang zwischen den sich aus der unternehmerischen Planung für mehrere Einzelbetriebe ergebenden Maßnahmen. Er spricht insoweit von der sachlichen Notwendigkeit einer überbetrieblichen Regelung, die er für gegeben ansieht, wenn unterschiedliche Regelungen sachlich oder rechtlich nicht gerechtfertigt sind. Diese weitere Einschränkung sei für die zweite Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, das „Nichtregelinkönnen“ durch die Einzelbetriebsräte,

---

<sup>436</sup> Schulin, SAE 1982, S. 47 ff. (48).

<sup>437</sup> Kraft, Anmerkung AP Nr. 11 zu § 112 BetrVG 1972.

<sup>438</sup> MünchArbR/*Joost* § 313 Rn. 62.

<sup>439</sup> Schmitt-Rolfes, S. 1081 ff. (1083).

erforderlich. Die betriebsübergreifende unternehmerische Planung allein genüge dem nicht.

Nach Ansicht von *Ehrich*<sup>440</sup> sei darauf abzustellen, ob die Regelung der geplanten Betriebsänderung in einem Betrieb die Regelung der gleichen Frage in den anderen Betrieben notwendigerweise inhaltlich beeinflussen würde. In diesem Fall führe der bestehende Abstimmungsbedarf zwischen den Interessen der Einzelbetriebe zu einem überbetrieblichen Regelungsbedürfnis, weil andernfalls jede einzelbetriebliche Regelung den Verhandlungsspielraum für die anderen Betriebsräte ohne sachlichen Grund ungerechtfertigt einschränken würde.

## 2. Analyse

Die Analyse der zur Zuständigkeitsabgrenzung beim Interessenausgleich vertretenen Literatur zeigt, dass einerseits zwar Übereinstimmung mit der Rechtsprechung besteht, sich andererseits aufgrund einer teilweise differenzierteren Betrachtung in der Literatur aber auch zusätzliche Abgrenzungskriterien ergeben.

### a. Beurteilungsgrundlage

Ebenso wie in der Rechtsprechung wird auch im Schrifttum<sup>441</sup> für die Zuständigkeitsabgrenzung auf die unternehmerischen Planungen und nicht auf die im Interessenausgleich ja erst noch zu vereinbarende Betriebsänderung abgestellt.

---

<sup>440</sup> Ehrich, ZfA 1993, S. 427 ff. (464).

<sup>441</sup> Vgl. statt vieler Richardi/*Annuß* § 50 Rn. 37; Grosjean; NZA-RR 2005, S. 113 ff. (115); HWK/*Hohenstatt/Willemsen*, § 111 Rn. 73; Hunold, NZA-RR 2004, S. 561 ff. (562); WHSSS/*Schweibert* C Rn. 315.

b. Abgrenzungskriterien

Zudem lehnt auch das Schrifttum reine Zweckmäßigkeitserwägungen als Grund für eine unternehmenseinheitliche Regelung und die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates ab. Andererseits werden aber die zur Abgrenzung herangezogenen Kriterien in der Literatur teilweise differenzierter betrachtet als in den Entscheidungen der Rechtsprechung.

aa Unterschied zur Abgrenzung in der Rechtsprechung

Im Schrifttum wird neben der überbetrieblichen Betroffenheit der geplanten Maßnahme im Sinne der ersten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ausdrücklich auch auf das zwingend betriebsübergreifende Regelungsbedürfnis im Sinne der zweiten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG abgestellt. Das ist angesichts der gesetzlichen Vorgaben im Ergebnis zwar auch bei der Rechtsprechung zu unterstellen, da sie andernfalls nicht zu einer Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates kommen könnte. Im Gegensatz zu dieser setzt sich ein Teil des Schrifttums aber auch mit der Frage auseinander, woraus sich die zweite gesetzliche Voraussetzung, das „Nichtregelnkönnen“ durch die Betriebsräte, konkret ergibt.

bb Innerer Zusammenhang der betriebsübergreifenden Auswirkungen in den Einzelbetrieben

Die jeweils herangezogenen Begründungen für das zwingende Erfordernis einer unternehmenseinheitlichen Regelung sind dabei zwar verschieden, basieren aber letztlich auf demselben Ansatzpunkt. Um zu einem zwingend überbetrieblichen Regelungsbedürfnis und damit zum „Nichtregelnkönnen“ im Sinne der zweiten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu kommen, wird stets, wenn auch nicht immer ausdrücklich, ein innerer Zusammenhang zwischen den Auswirkungen der

geplanten Maßnahme auf die verschiedenen Betriebe des Unternehmens gefordert. Dieser kann sich, wie *Schmitt-Rolfes*<sup>442</sup> verallgemeinernd formuliert, aus rechtlichen oder sachlichen Gründen ergeben, wenn nämlich unterschiedliche Regelungen in den einzelnen Betrieben nicht gerechtfertigt sind. In diesem Sinne dürfte auch *Joost*<sup>443</sup> zu verstehen sein, wenn er auf die Unteilbarkeit der Auswirkungen einer geplanten Maßnahme auf mehrere Betriebe abstellt, *Kraft*<sup>444</sup>, wenn er die Koordinierung der Maßnahme in den Mittelpunkt rückt sowie *Wißmann*<sup>445</sup> und *Schulin*<sup>446</sup>, die das „Nichtregelnkönnen“ mit dem bei betriebsübergreifenden Auswirkungen nur auf Unternehmensebene zu lösenden „Verteilungsproblem“ begründen.

Der innere Zusammenhang bezieht sich somit auf Abhängigkeiten und Wechselwirkungen zwischen den Folgen, die sich aus einer geplanten Maßnahme für die Einzelbetriebe ergeben. Indem dabei auf die Teilbarkeit, die Verteilung und die Koordination der Auswirkungen abgestellt wird, ist klargestellt, dass die geplante Maßnahme mehrere Betriebe betreffen und zwischen den Folgen für die Einzelbetriebe eine Abhängigkeit oder Wechselwirkung bestehen muss. Das folgt daraus, dass andernfalls kein Bedürfnis für eine koordinierte Verteilung auf die Einzelbetriebe und für eine zwingend unternehmenseinheitliche Regelung bestünde. Welcher Art die Abhängigkeit und damit der innere Zusammenhang sein müssen, bleibt jedoch offen.

Soweit *Ehrich*<sup>447</sup> eine notwendige inhaltliche Beeinflussung der Auswirkungen einer geplanten Maßnahme in einem Betrieb auf die der anderen oder eines anderen Einzelbetriebes fordert, beschreibt er zwar verallgemeinernd den erforderlichen inneren Zusammenhang im Sinne der beschriebenen Wechselwirkung zwischen den Folgen

---

<sup>442</sup> Schmitt-Rolfes, S. 1081 ff. (1083).

<sup>443</sup> MünchArbR/*Joost* § 313 Rn. 62.

<sup>444</sup> Kraft, Anmerkung AP Nr. 11 zu § 112 BetrVG 1972.

<sup>445</sup> Wißmann, S. 1037 ff. (1042).

<sup>446</sup> Schulin, SAE 1982, S. 47 ff. (48).

<sup>447</sup> Ehrich, ZfA 1993, S. 427 ff. (464).

einer betriebsübergreifend geplanten Betriebsänderung für die Einzelbetriebe. Er konkretisiert ihn aber nicht weiter.

Auch *Schmitt-Rolfes*<sup>448</sup> konkretisiert den inneren Zusammenhang als Kriterium für das überbetriebliche Regelungsbedürfnis nicht näher. Indem er ihn auf solche Abhängigkeiten beschränkt, bei denen unterschiedliche Regelungen in den Einzelbetrieben aus rechtlichen oder sachlichen Gründen nicht gerechtfertigt wären, ergibt sich jedenfalls für die Betrachtung des Interessenausgleichs kein zusätzlicher Erkenntnisgewinn. Das folgt daraus, dass beim Interessenausgleich *unterschiedliche Regelungen* in den Einzelbetrieben gleichbedeutend ist mit *unterschiedlichen Auswirkungen* der geplanten Maßnahme in den Einzelbetrieben und damit letztlich dem Inhalt der geplanten Betriebsänderung. Die Entscheidung darüber steht aber als freie Unternehmerentscheidung im Ermessen des Arbeitgebers. Deshalb kann auch der Betriebsrat die Planungen des Arbeitgebers nicht über die Einigungsstelle verhindern oder erzwingen, sondern lediglich im Rahmen der Interessenausgleichsverhandlungen zu beeinflussen versuchen. Somit hängt die Frage, ob die Betriebsänderungen derart in einem inneren Zusammenhang stehen, dass eine überbetriebliche Regelung durch den Gesamtbetriebsrat erforderlich ist, allein von der unternehmerischen Planung als Beurteilungsgrundlage für die Zuständigkeit beim Interessenausgleich ab. Eine Konkretisierung oder Einschränkung des inneren Zusammenhangs als Voraussetzung für das überbetriebliche Regelungsbedürfnis im Sinne des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ergibt sich daraus indes nicht.

Mangels weiterer Auseinandersetzung und Konkretisierung der geforderten Wechselwirkungen könnte man daraus schließen, dass nach Ansicht der Literatur jede Wechselwirkung zwischen den Folgen der geplanten Maßnahme für die Einzelbetriebe ausreichen soll, um von einem überbetrieblichen Regelungsbedürfnis auszugehen und den Einzelbetriebsräten die Regelungsmöglichkeit im Sinne der zweiten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG abzusprechen. Ausgeschlossen werden damit dann

---

<sup>448</sup> Schmitt-Rolfes, S. 1081 ff. (1083).



lediglich die Fälle, in denen die geplante Maßnahme zwar Auswirkungen auf mehrere Betriebe hat, diese Auswirkungen aber nur auf den jeweiligen Einzelbetrieb bezogen sind und nicht miteinander zusammenhängen oder sich gegenseitig bedingen. Unter diesen Voraussetzungen soll es nach Ansicht der Literatur an einem überbetrieblichen Regelungsbedürfnis fehlen.

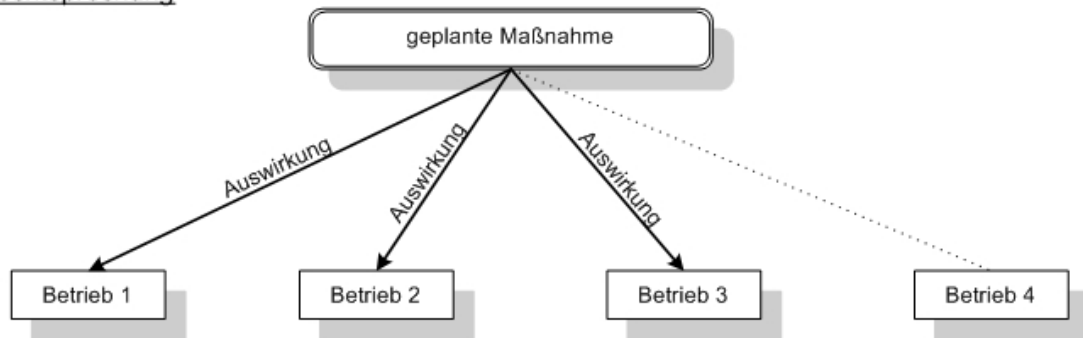
c. Fazit

In der Literatur ist die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates beim Interessenausgleich an zwei Voraussetzungen gebunden. Zum einen sind Auswirkungen der geplanten Betriebsänderung auf mehrere Betriebe des Unternehmens erforderlich. Diese Voraussetzung entspricht, ebenso wie bei der Rechtsprechung, der überbetrieblichen Betroffenheit im Sinne der ersten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Mit der Frage, ob die Auswirkungen auf die Betriebe jeweils Betriebsänderungen sein müssen oder ob jedwede Auswirkung genügt, setzt sich die Literatur nicht auseinander. Anders als in der Rechtsprechung wird im Schrifttum zusätzlich noch auf einen inneren Zusammenhang zwischen den Auswirkungen einer geplanten Betriebsänderung für die Einzelbetriebe abgestellt. Hierbei handelt es sich um ein eigens zu prüfendes Merkmal im Sinne der zweiten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Insoweit geht die Literatur – anders als die vorstehend dargestellte Rechtsprechung - nicht grundsätzlich von einem überbetrieblichen Regelungsbedürfnis aus, wenn sich die geplante Maßnahme auf mehrere Betriebe auswirkt.

Der zusätzlich verlangte innere Zusammenhang zwischen den jeweiligen Auswirkungen ist als Wechselwirkung der Folgen einer Maßnahme für die einzelnen Betriebe zu verstehen. Die Folgen müssen sich somit gegenseitig bedingen. Darüber hinaus wird der innere Zusammenhang aber nicht näher konkretisiert und auch nicht weiter eingeschränkt. Es ist deshalb davon auszugehen, dass nach der Literatur jede Art von Wechselwirkung ausreichen soll. Im Ergebnis genügt somit nicht, dass sich Auswirkungen der geplanten Maßnahme für mehrere Betriebe ergeben, ohne dass diese

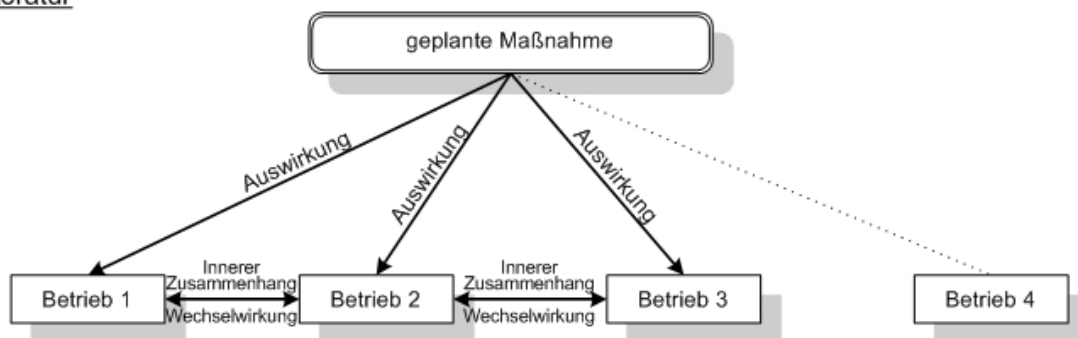
Auswirkungen, also die konkreten Maßnahmen in den Einzelbetrieben, miteinander zusammenhängen. Verlangt wird allerdings nur, dass ein Zusammenhang besteht.

### Rechtsprechung



→ Die geplante Maßnahme muss sich auf mehrere Betriebe des Unternehmens auswirken.

### Literatur



→ Die geplante Maßnahme muss sich auf mehrere Betriebe des Unternehmens auswirken und zwischen den Auswirkungen auf die Betriebe muss ein innerer Zusammenhang bestehen.

**Abbildung 1: vergleichende Darstellung Rechtsprechung und Literatur**

Weitere Anforderungen werden an diesen Zusammenhang nicht gestellt. Damit bleibt aber für die Praxis mangels konkreter Merkmale zur Art der geforderten Wechselwirkung fraglich, ob die im Einzelfall bestehenden Wechselwirkungen tatsächlich ausreichen. Vor dem Hintergrund, dass der Gesetzgeber vorrangig von der Zuständigkeit der Einzelbetriebsräte ausgeht<sup>449</sup>, ist zudem zweifelhaft, ob jede

<sup>449</sup> BAG 21.03.1996, BAGE 82, S. 316 ff.; Gamillscheg, Bd. II, § 43, S. 665; Wißmann, S. 1037 ff. (1042); Richardi, Festschrift für Gitter, S. 789 ff. (789,794,800).

Wechselwirkung ausreichen kann. Da sich die Literatur damit nicht näher auseinandersetzt, verbleibt auch insoweit für die Praxis eine Unsicherheit.

Graphisch stellt sich der Unterschied zwischen den Anforderungen der Rechtsprechung und der Literatur wie in Abbildung 1 dar.

### III. Eigener Ansatz zur Zuständigkeitsabgrenzung

Ausgangspunkt der Zuständigkeitsabgrenzung ist im Hinblick auf die originäre Kompetenzverteilung die gesetzliche Regelung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG<sup>450</sup>. Diese ist zwingendes Recht und steht nicht zur Disposition der Parteien<sup>451</sup>. Daran ändert auch die Delegationsmöglichkeit des Betriebsrates gemäß § 50 Abs. 2 BetrVG nichts. Sie berechtigt ihn lediglich dazu, bei eigener originärer Zuständigkeit den Gesamtbetriebsrat zu beauftragen. Voraussetzung ist aber streng genommen auch insoweit die Feststellung der originären Zuständigkeit des Betriebsrates gemäß § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG<sup>452</sup>. Praktisch kommt es darauf indes nicht an, da der Gesamtbetriebsrat in dieser Konstellation auf jeden Fall zuständig ist, sei es aufgrund eigener originärer oder aufgrund vom Betriebsrat abgeleiteter Zuständigkeit. Rein dogmatisch ist aber auch im Falle einer Delegation nach § 50 Abs. 2 BetrVG zunächst die Frage der originären Zuständigkeit zu klären. Somit ist grundsätzlich § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG Ausgangspunkt für die Bestimmung der Zuständigkeit.

---

<sup>450</sup> BAG 03.05.2006, AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972; Küttner/*Reinecke* Nr. 202 Rn. 12; Salomon, RdA 2008, S. 24 ff. (26); Röder/Siegrist, DB 2008, S. 1098 ff. (1098).

<sup>451</sup> BAG 14.11.2006, DB 2007, S. 1141 ff. (1142); BAG 09.12.2003, BAGE 109, S. 71 ff.; HWK/*Hohenstatt/Dzida*, § 50 BetrVG Rn. 1; Gamillscheg, Bd. II, § 43, S. 664.

<sup>452</sup> Ebenso Fischer, BB 2004, S. 1001 ff. (1003).

## 1. Beurteilungsgrundlage

Hinsichtlich der Beurteilungsgrundlage stellt § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nach seinem Wortlaut auf „die Behandlung von Angelegenheiten“ ab. Die Konkretisierung der zu behandelnden Angelegenheiten und der Art ihrer Behandlung sind dabei abhängig vom jeweiligen Mitbestimmungsrecht<sup>453</sup>, denn § 50 BetrVG ist eine allgemeine Abgrenzungsnorm<sup>454</sup>. Sie bezieht sich nicht auf ein oder mehrere spezielle Mitbestimmungsrechte, sondern auf sämtliche im BetrVG geregelte. Die insoweit vor der Klammer stehenden allgemeinen Voraussetzungen des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG umfassen die im Einzelnen gesondert geregelten Mitbestimmungsrechte und müssen auf diese angewendet werden.

Beim Interessenausgleich besteht ein Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmervertretung mit dem Ziel, im Interesse der Arbeitnehmer Einfluss auf die unternehmerischen Planungen bezüglich Art und Umfang von Betriebsänderungen durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber zu nehmen<sup>455</sup>. Ausgehend von diesem Zweck muss zur Beurteilung der Frage, welche Vertretung auf Arbeitnehmerseite für die Interessenausgleichsverhandlungen zuständig ist, auf die vom Arbeitgeber geplanten Maßnahmen abgestellt werden<sup>456</sup>. Diese Planung ist Verhandlungsgegenstand und Anknüpfungspunkt für das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmerseite. Auf sie soll der Betriebsrat bzw. der Gesamtbetriebsrat im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer einwirken können. Es kann deshalb schon denknotwendig aus Gründen in der Zeitabfolge nicht auf das konkrete, im Rahmen des Interessenausgleichs erst noch gemeinsam zu erzielende Verhandlungsergebnis ankommen. Vielmehr kann die Beurteilung in der Praxis nur auf die konkrete Planung des Arbeitgebers gestützt

---

<sup>453</sup> So allgemein für die Zuständigkeitsabgrenzung Küttner/Reinecke Nr. 202 Rn. 13; Christoffer, BB 2008, S. 951 ff. (95951, 952).

<sup>454</sup> Richardi, Festschrift für Gitter, S. 789 ff. (789, 800) spricht insoweit von der Generalklausel des § 50 Abs. 1 BetrVG; ebenso Siebert, S. 151.

<sup>455</sup> LAG Hamm 30.07.2007, in juris unter Az: 10 TaBVGa 17/07; Bauer, Festschrift für Wissmann, S. 215 ff. (219); von Hoyningen-Huene, Anmerkung zu BAG 26.10.2004, AP Nr. 49 zu § 113 BetrVG.

<sup>456</sup> LAG Hamm 30.07.2007, EzA-SD 2007, Nr. 20, S. 11 ff.; Schmitt-Rolfes, S. 1081 ff. (1082, 1083); Küttner/Reinecke Nr. 202 Rn. 17; Christoffer, BB 2008, S. 951 ff. (95951, 952).

werden. Diese ist deshalb *Angelegenheit* im Sinne des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und Beurteilungsgrundlage für die Zuständigkeitsabgrenzung beim Interessenausgleich.

Zu berücksichtigen ist des Weiteren, dass eine Betriebsänderung als solche stets nur einen Betrieb betreffen kann<sup>457</sup>. Das ergibt sich nicht nur aus dem Begriff der Betriebsänderung selbst, der auf einen Betrieb bezogene Änderungen impliziert, sondern auch aus den in § 111 Satz 3 BetrVG aufgezählten, Mitbestimmungsrechte auslösenden Betriebsänderungen. Diese beziehen sich ausdrücklich auf die Organisationseinheit *Betrieb* oder *wesentlicher Betriebsteil*. Lediglich Ziffer 5 der Aufzählung, die die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren betrifft, knüpft nicht ausdrücklich an den Betrieb an. Die Betriebsbezogenheit auch insoweit ergibt sich indes aus der gesetzlichen Einstufung als Betriebsänderung und der Gleichwertigkeit gegenüber den in den Ziffern 1 – 4 aufgezählten Tatbeständen. Demgemäß kann eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung nicht mehrere Betriebe, sondern stets nur einen konkreten Betrieb betreffen. Folglich kann die vom Arbeitgeber geplante Maßnahme als Anknüpfungspunkt für die Zuständigkeitsabgrenzung auch nicht gleichbedeutend sein mit einer geplanten Betriebsänderung, weil diese nie mehrere Betriebe im Sinne der ersten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG betreffen kann. Deshalb ist Beurteilungsgrundlage im Sinne des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG beim Interessenausgleich nicht eine konkret geplante Betriebsänderung, sondern das vom Arbeitgeber geplante Gesamtkonzept, aus dem sich Betriebsänderungen und sonstige Auswirkungen für einzelne Betriebe ergeben. Diese unternehmerische Gesamtplanung ist beim Interessenausgleich Gegenstand der Zuständigkeitsabgrenzung gemäß § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

---

<sup>457</sup> So auch Schmitt-Rolfes, S. 1081 ff. (1082).

## 2. Abgrenzungskriterien

Das Gesetz gibt in § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG die allgemeingültigen Voraussetzungen<sup>458</sup> der überbetrieblichen Betroffenheit und des zwingenden überbetrieblichen Regelungsbedürfnisses für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates vor. Diese müssen zur Findung von Abgrenzungskriterien für die Zuständigkeitsabgrenzung beim Interessenausgleich weiter konkretisiert werden.

### a. Überbetriebliche Betroffenheit

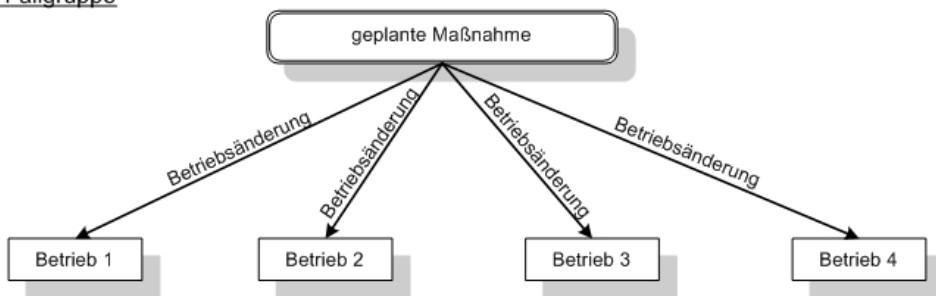
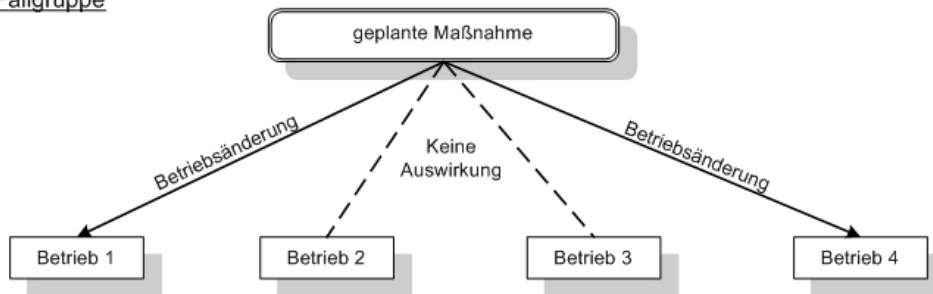
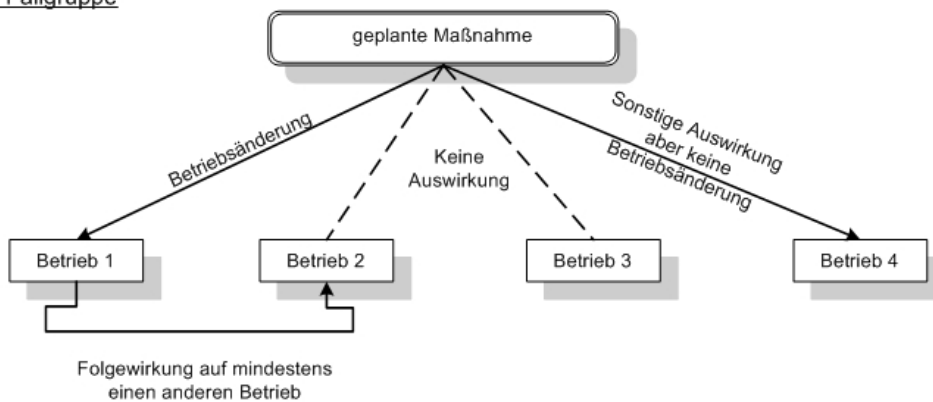
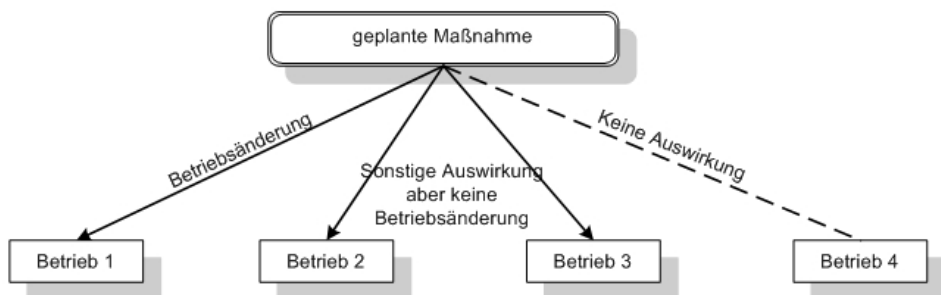
Gemäß der ersten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG muss für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates die zu behandelnde Angelegenheit das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen. Maßgeblicher Anknüpfungspunkt ist beim Interessenausgleich, wie dargestellt, die vom Arbeitgeber geplante Gesamtmaßnahme. Von dieser müssen folglich alle oder mehrere, d.h. mindestens zwei, Betriebe des Unternehmens betroffen sein. Aus der Überlegung heraus, dass eine Betriebsänderung stets nur auf einen Betrieb bezogen ist und die Beurteilungsgrundlage für die Zuständigkeitsabgrenzung deshalb die vom Arbeitgeber geplante Gesamtmaßnahme ist, ergeben sich hinsichtlich der überbetrieblichen Betroffenheit beim Interessenausgleich vier Fallgruppen.

Zum einen kann die vom Arbeitgeber geplante Maßnahme Betriebsänderungen in allen Betrieben auslösen. So kann beispielsweise die Planung, den gesamten Außendienst auszugliedern, zur Abschaffung des Außendienstes und damit zu Betriebsänderungen in allen Betrieben des Unternehmens führen. Zum anderen kann die geplante Maßnahme zu Betriebsänderungen in einigen, aber nicht in allen Betrieben führen. Denkbar ist des Weiteren, dass nach der unternehmerischen Planung eine Betriebsänderung in nur

---

<sup>458</sup> Richardi, Festschrift für Gitter, S. 789 ff. (789, 800) spricht insoweit von der Generalklausel des § 50 Abs. 1 BetrVG; ebenso Siebert, S. 151.

einem Betrieb des Unternehmens ausgelöst wird, aber in weiteren Betrieben Folgewirkungen nach sich zieht, die selbst keine Betriebsänderungen sind. Das wäre beispielsweise der Fall, wenn die geplante Maßnahme in einem Betrieb zur Einschränkung der Produktion und zur Teilstilllegung führt und in Folge dessen in einem anderen Betrieb, etwa der Zentrale, bei einigen Arbeitnehmern bestimmte Aufgabenbereiche wegfallen, einzelne Arbeitsplätze eingespart oder Versetzungen erforderlich werden, ohne dass diese Auswirkungen aber zu einer Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG führen. Schließlich kann die unternehmerische Planung zu einer Betriebsänderung in einem der Betriebe führen, ohne dass sich Folgewirkungen auf andere Betriebe des Unternehmens ergeben, aber für diese anderen Betriebe sonstige Auswirkungen aus der geplanten Maßnahme folgen. Das wäre beispielsweise anzunehmen, wenn die geplante Maßnahme in einem Gesamtkonzept zur Kosteneinsparung oder zur Sanierung des Unternehmens besteht, in dessen Rahmen in einem Betrieb eine Teilbetriebsstilllegung geplant ist und in den anderen Betrieben davon unabhängig die Arbeitszeit ohne Lohnausgleich erhöht oder das Urlaubsgeld gestrichen werden soll. Graphisch stellen sich die Fallgruppen wie in Abbildung 2 dar.

1. Fallgruppe2. Fallgruppe3. Fallgruppe4. Fallgruppe**Abbildung 2: Fallgruppen für die Betroffenheit mehrerer Betriebe**



## aa Erste Fallgruppe: Betriebsänderungen in allen Betrieben

Unproblematisch besteht die überbetriebliche Betroffenheit im erstgenannten Fall, bei dem sich aus der geplanten Maßnahme des Arbeitgebers mitbestimmungspflichtige Betriebsänderungen gemäß § 111 BetrVG für alle Betriebe des Unternehmens ergeben. Die zu behandelnde Angelegenheit betrifft insoweit das Gesamtunternehmen im Sinne der ersten Alternative der überbetrieblichen Betroffenheit gemäß § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

## bb Zweite Fallgruppe: Betriebsänderungen in mindestens zwei Betrieben

Ebenso eindeutig erfasst der Wortlaut die zweite Fallgruppe, bei der die unternehmerische Planung zu Betriebsänderungen gemäß § 111 BetrVG in mindestens zwei und damit in mehreren Betrieben des Unternehmens führt. Das Gesetz lässt in § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG neben Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen betreffen, ausdrücklich auch Angelegenheiten genügen, die mehrere Betriebe betreffen. Mangels weiterer Beschränkungen ist davon auszugehen, dass insoweit die Betroffenheit von mindestens zwei Betrieben genügt<sup>459</sup>. Das ist auch vom Zweck des Gesamtbetriebsrates her gerechtfertigt, denn bereits bei der Betroffenheit von zwei Betrieben kann ein Koordinierungsbedarf auf Unternehmensebene entstehen, der zur effektiven Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates erfordert.

---

<sup>459</sup> So statt vieler Fitting § 50 Rn. 18; GK/Kreutz § 50 Rn. 23; HWK/Hohenstatt/Dzida, § 50 BetrVG Rn. 3.

cc Dritte Fallgruppe: Eine Betriebsänderung mit Folgewirkungen für andere Betriebe

Es genügt zur Erfüllung der überbetrieblichen Betroffenheit aber auch, wenn sich nach den unternehmerischen Planungen für einen Betrieb eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG ergibt und in den anderen Betrieben zu Folgewirkungen führt. Das folgt aus dem Zweck des Gesamtbetriebsrates und der Gesetzessystematik. Ziel bei der Zuständigkeitsabgrenzung ist stets die effektive Vertretung der Arbeitnehmerinteressen<sup>460</sup>. Auf Unternehmensebene ist das den Einzelbetriebsräten wegen ihrer örtlichen Ausrichtung nicht immer möglich. Um aber gerade auch bei Entscheidungen auf Unternehmensebene die effektive Wahrung der Arbeitnehmerinteressen durch deren Vertretungsorgane zu gewährleisten, hat der Gesetzgeber die Errichtung eines Gesamtbetriebsrates als unabdingbare Pflicht ausgestaltet<sup>461</sup>. Diese gesetzliche Wertung ist zu berücksichtigen. Auf der anderen Seite ist die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates im konkreten Fall stets an die Voraussetzungen des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gebunden. Dahinter steht ebenfalls das Ziel der effektiven Arbeitnehmervertretung. Soweit die genannten Voraussetzungen nicht vorliegen, geht der Gesetzgeber davon aus, dass der einzelne Betriebsrat aufgrund seiner örtlichen Sachnähe und unmittelbaren Verbundenheit mit dem jeweiligen Betrieb die Arbeitnehmerinteressen besser wahren kann. Er ist zudem direkt von den Arbeitnehmern des Betriebes legitimiert. Vor diesem Hintergrund muss die Konstellation der dritten Fallgruppe zur Erfüllung der ersten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG genügen, denn ein überbetriebliches Koordinierungsbedürfnis der Arbeitnehmerinteressen kann sich nicht nur bei Betriebsänderungen, sondern auch bei direkten Folgewirkungen einer Betriebsänderung auf Arbeitnehmer anderer Betriebe ergeben. Die Beschränkung des Merkmals der überbetrieblichen Betroffenheit auf die erste und zweite Fallgruppe, also auf Betriebsänderungen, würde zu einer nicht gerechtfertigten Verkürzung des Rechtes der Arbeitnehmer auf eine effektive Interessenvertretung führen. Ob die sonstigen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer der

---

<sup>460</sup> Salomon, RdA 2008, S. 24 ff. (25); Fitting § 47 Rdnr. 1; GK-Kreutz § 47 Rdnr. 1.

<sup>461</sup> Richardi, Festschrift für Gitter, S. 789 ff. (789); Schmidt, Festschrift für Küttner, S. 499 ff. (504); Schmelcher, Festschrift für Gaul, S. 497 ff. (497).

anderen Betriebe letztlich zwingend einer Regelung durch den Gesamtbetriebsrat bedürfen, ist im Rahmen der zweiten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu beurteilen und mithin eine Frage der fehlenden Regelungsmöglichkeit durch die Einzelbetriebsräte. Jedenfalls ist aber in Anbetracht des Zweckes der Mitbestimmung durch den Gesamtbetriebsrat und der Gesetzessystematik die überbetriebliche Betroffenheit im Sinne der ersten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht abzulehnen, wenn die unternehmerische Planung nur in einem Betrieb zu einer Betriebsänderung führt, sich daraus in einem oder mehreren anderen Betrieben aber direkte Folgewirkungen ergeben. Dem stehen weder der Wortlaut des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG noch der des § 111 BetrVG entgegen. Gemäß § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist die Angelegenheit, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen muss, die vom Arbeitgeber geplante Gesamtmaßnahme und nicht eine konkrete Betriebsänderung<sup>462</sup>. Erfasst sein können im Rahmen der überbetrieblichen Betroffenheit deshalb auch sonstige Folgewirkungen. Aus den §§ 111, 112 BetrVG folgt, dass es sich zur Begründung eines Mitbestimmungsrechtes um eine Betriebsänderung handeln muss. Diese Voraussetzung ist bei einer Konstellation der dritten Fallgruppe erfüllt, weil die vom Arbeitgeber geplante Maßnahme zu einer Betriebsänderung führt, die gemäß §§ 111, 112 BetrVG eine Pflicht zum Versuch eines Interessenausgleichs und zum Abschluss eines Sozialplans auslöst. Soweit sich aus dieser Betriebsänderung auch Folgewirkungen für andere Betriebe ergeben, betrifft die das Mitbestimmungsrecht auslösende Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG mehrere Betriebe. Damit entspricht die Einbeziehung der dritten Fallgruppe in das Merkmal der überbetrieblichen Betroffenheit dem Wortlaut, der Gesetzessystematik und dem Zweck der originären Zuständigkeitsverteilung gemäß § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sowie der Mitbestimmung beim Interessenausgleich gemäß §§ 111, 112 BetrVG.

---

<sup>462</sup> Siehe Ausführungen unter B.III.1.

dd Vierte Fallgruppe: Eine Betriebsänderung ohne Folgewirkungen für andere Betriebe

Demgegenüber ist die Voraussetzung der überbetrieblichen Betroffenheit bei der vierten Fallgruppe nicht erfüllt. Zwar ergeben sich hierbei aus der unternehmerischen Planung ebenfalls Auswirkungen auf mehrere Betriebe, so dass diese gemäß dem Wortlaut des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ebenfalls mehrere Betriebe betrifft. Das allein genügt indes nicht, denn zu berücksichtigen ist bei der Anwendung der allgemeinen Abgrenzungsregel des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG immer das konkrete Mitbestimmungsrecht. Dieses bezieht sich gemäß §§ 111, 112 BetrVG vorliegend auf die Mitbestimmung bei Betriebsänderungen in Form von Interessenausgleichsverhandlungen. Anknüpfungspunkt der Mitbestimmung ist insoweit eine Betriebsänderung. Die Tatsache, dass eine Betriebsänderung, wie ausgeführt<sup>463</sup>, stets nur einen Betrieb betreffen und deshalb nicht Beurteilungsgrundlage für die Zuständigkeitsabgrenzung gemäß § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sein kann, ändert aber nichts daran, dass gemäß §§ 111, 112 BetrVG die Betriebsänderung maßgeblich für das Entstehen des Mitbestimmungsrechtes ist. Dieser gesetzgeberischen Wertung, wonach nicht jede unternehmerische Planung Mitbestimmungsrechte auslöst, sondern nur eine Betriebsänderung mit wesentlichen Nachteilen für die Arbeitnehmer, ist bei der Zuständigkeitsabgrenzung Rechnung zu tragen. Damit in Bezug auf den Interessenausgleich die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates angenommen werden kann, muss die - das Mitbestimmungsrecht überhaupt erst auslösende - Betriebsänderung mehrere Betriebe betreffen. Dafür genügt es angesichts der bezweckten effektiven Arbeitnehmervertretung zwar, wenn die Betriebsänderung in Form von Folgewirkungen auch andere Betriebe betrifft. Es genügt aber nicht, wenn die Betriebsänderung in einem Betrieb keinerlei Auswirkungen auf die anderen Betriebe hat, sondern sich in diesen lediglich andere, von der Betriebsänderung unabhängige Auswirkungen aus der geplanten Gesamtmaßnahme ergeben. In diesem Fall bestehen Mitbestimmungsrechte gemäß §§ 111, 112 BetrVG in Bezug auf Interessenausgleich und Sozialplan nur hinsichtlich der geplanten Betriebsänderung in dem einen Betrieb.

---

<sup>463</sup> Siehe unter B.III.1.

Da diese dabei der einzige Anknüpfungspunkt für die Mitbestimmungsrechte gemäß §§ 111, 112 BetrVG ist, aber in keiner Weise die anderen Betriebe berührt, fehlt es an der überbetrieblichen Betroffenheit gemäß § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Ungeachtet dessen können sonstige Mitbestimmungsrechte, etwa bezüglich sozialer oder personeller Angelegenheiten, bestehen, die gegebenenfalls auch eine überbetriebliche Betroffenheit aufweisen und diesbezüglich eine unternehmenseinheitliche Regelung erfordern. In Bezug auf Betriebsänderungen ist eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates in dieser vierten Fallgruppe aus den genannten Gründen aber anzulehnen.

ee      Zwischenfazit

Eine überbetriebliche Betroffenheit im Sinne der ersten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG besteht im Hinblick auf die Zuständigkeit beim Interessenausgleich, wenn sich nach der unternehmerischen Planung entweder

- Betriebsänderungen in allen Betrieben des Unternehmens oder
- Betriebsänderungen in wenigstens zwei Betrieben des Unternehmens oder
- eine Betriebsänderung in einem Betrieb mit Folgewirkungen auf mindestens einen anderen Betrieb des Unternehmens ergeben.

Die Voraussetzung der überbetrieblichen Betroffenheit ist hingegen nicht erfüllt, wenn sich nach der unternehmerischen Planung gar keine Betriebsänderungen ergeben oder sich zwar eine Betriebsänderung in einem Betrieb ergibt, die sich aber lediglich in diesem einen Betrieb auswirkt, ohne Folgewirkungen für wenigstens einen anderen Betrieb des Unternehmens zu verursachen.

b. Keine Regelbarkeit durch die Betriebsräte

Die zweite allgemeine Voraussetzung zur Abgrenzung der Zuständigkeiten gemäß § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist das "Nichtregelnkönnen" der Angelegenheit durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe. Unter Zugrundelegung der vom Arbeitgeber geplanten Gesamtmaßnahme als Beurteilungsgrundlage<sup>464</sup> und bezogen auf die Mitbestimmung beim Interessenausgleich bedeutet diese zweite Voraussetzung, dass den Einzelbetriebsräten die Verhandlung der unternehmerischen Planungen mit dem Arbeitgeber innerhalb ihrer Betriebe nicht möglich ist. Eine Konkretisierung dieses Abgrenzungsmerkmals muss ausgehend vom Gesetzeswortlaut unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck sowohl des Interessenausgleichs als auch des Gesamtbetriebsrates als Vertretungsorgan der Arbeitnehmer auf Unternehmensebene sowie unter Berücksichtigung der Gesetzessystematik vorgenommen werden.

aa Keine Beschränkung auf objektive Unmöglichkeit

Abzulehnen ist das Verständnis des "Nichtregelnkönnen" als objektive Unmöglichkeit einer Regelung durch die Einzelbetriebsräte<sup>465</sup>. Diese Auslegung wäre zwar mit dem Wortlaut des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vereinbar, nicht aber mit dessen Sinn und Zweck. Ziel der Mitbestimmung durch den Gesamtbetriebsrat ist die effektive Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen auch auf Unternehmensebene<sup>466</sup>. Durch eine Beschränkung seiner Zuständigkeit auf Fälle objektiver Regelungsunmöglichkeit der Einzelbetriebsräte würde dieses Ziel weitgehend unterlaufen, denn theoretisch besteht bei einem Interessenausgleich stets die Möglichkeit paralleler bzw. aufeinander

---

<sup>464</sup> Siehe unter B.III.1.

<sup>465</sup> BAG 30.08.1995, BAGE 80, S. 366 ff.; BAG 18.10.1994, AP Nr. 70 zu § 87 BetrVG 1972; Gamillscheg, Bd. II, § 43, S. 665; Körmig, SAE 1977, S. 42 ff. (43); Galperin, SAE 1976, S. 100 ff. (100, 101); Müller, Festschrift für Küchenhoff, S. 283 ff. (290); GK-Kreutz § 50 Rn. 27; Richardi/Annuf § 50 Rn. 8; Fitting § 50 Rn. 21; H/S/W/G/N-Glock § 50 Rn. 10; Stege/Weinspach/Schiefer § 50 Rn. 8.

<sup>466</sup> Salomon, RdA 2008, S. 24 ff. (25); Fitting § 47 Rdnr. 1; GK-Kreutz § 47 Rdnr. 1.

abgestimmter Einzelabschlüsse in den jeweils von der geplanten Gesamtmaßnahme betroffenen Betrieben. Auf diese Weise würde die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates beim Interessenausgleich faktisch ausgeschlossen werden<sup>467</sup>. Das aber widerspräche der Gesetzessystematik, wonach die Errichtung des Gesamtbetriebsrates bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen zwingend ist<sup>468</sup>. Diese Errichtungspflicht wurde 1972 nachträglich ins Gesetz eingeführt, um die Arbeitnehmerinteressen bei Entscheidungen auf Unternehmensebene besser wahren und vertreten zu können<sup>469</sup>. Eine Beschränkung der zweiten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG auf die objektive Regelungsunmöglichkeit würde folglich dem Zweck und der gesetzlichen Wertung des Gesamtbetriebsrates als zwingendem Betriebsverfassungsorgan widersprechen. Sie ist deshalb abzulehnen.

bb Keine subjektive Unmöglichkeit

Subjektiv unmöglich ist dem einzelnen Betriebsrat eine Regelung, wenn der Arbeitgeber diese nur mit dem Gesamtbetriebsrat abzuschließen bereit ist<sup>470</sup> und frei darüber entscheiden kann, mit welchem Vertretungsorgan, ob mit den Einzelbetriebsräten oder dem Gesamtbetriebsrat, er verhandeln möchte<sup>471</sup>. Anders als bei Angelegenheiten freiwilliger Mitbestimmung ist das beim Interessenausgleich indes nicht der Fall. Das liegt daran, dass der Interessenausgleich im Sinne des § 111 BetrVG

---

<sup>467</sup> Etzel, Rdnr. 1357; Gamillscheg, Bd. II, § 43, S. 665; Richardi, Festschrift für Gitter, S. 789 ff. (791).

<sup>468</sup> BAG 14.11.2006, DB 2007, S. 1141 ff. (1142); Richardi, Festschrift für Gitter, S. 789 ff. (789); Schmidt, Festschrift für Küttner, S. 499 ff. (504); Schmelcher, Festschrift für Gaul, S. 497 ff. (497).

<sup>469</sup> Begründung zum RegEntwurf, BR-Drucksache 715/70, S. 42; Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung, BT-Drucksache VI/2729, S. 13; Trittin/Russner, Anmerkung zu BAG 03.05.2006, AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972; Salomon, RdA 2008, S. 24 ff. (25).

<sup>470</sup> BAG 10.10.2006, AP Nr. 24 zu § 77 BetrVG 1972.

<sup>471</sup> BAG 19.06.2007, DB 2007, S. 2377 ff. (2378, 2379).

zwar nicht erzwingbar<sup>472</sup>, aber auf der anderen Seite auch nicht freiwillig ist<sup>473</sup>. Während es dem Arbeitgeber bei Angelegenheiten freiwilliger Mitbestimmung freisteht, ob er die Arbeitnehmervertretung überhaupt beteiligt, soll er, wenn er sich schon überobligatorisch für eine Beteiligung entscheidet, auch frei darüber entscheiden können, wen er beteiligt<sup>474</sup>. Er tut in diesem Falle mehr für die Wahrung der Arbeitnehmerinteressen als von ihm verlangt wird. Beim Interessenausgleich ist das anders. Zwar ist ein solcher nicht erzwingbar, weil Gegenstand der Interessenausgleichsverhandlungen freie Unternehmerentscheidungen sind<sup>475</sup>. Dennoch ist auch in Bezug auf Art und Ausmaß geplanter Betriebsänderungen wegen der damit verbundenen wesentlichen Nachteile für die Arbeitnehmer eine Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen geboten. Diese Wertung des Gesetzgebers ergibt sich aus der Regelung zum Nachteilsausgleich gemäß § 113 Abs. 3 BetrVG<sup>476</sup>. Danach besteht zwar keine Verpflichtung des Arbeitgebers zum Abschluss eines Interessenausgleichs. Es drohen aber Ausgleichsansprüche der nachteilig von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber einen Interessenausgleich nicht versucht hat. Um diese Regelung nicht ad absurdum zu führen, muss es sich hierbei um einen ernsthaften Versuch handeln<sup>477</sup>. Das bedeutet, der Arbeitgeber muss alle Möglichkeiten inklusive der Anrufung der Einigungsstelle ausschöpfen, die zu einem Interessenausgleich führen können<sup>478</sup>. Daraus folgt für den Arbeitgeber gemäß den gesetzlichen Wertungen - wenn auch keine absolute - so doch eine faktisch-relative Verpflichtung zur Beteiligung der

---

<sup>472</sup> BAG 03.05.2006, AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972; Trittin/Russner, Anmerkung zu BAG 03.05.2006, AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972.

<sup>473</sup> Thüsing/Wege, BB 2005, S. 213 ff. (213); Schiefer/Worzalla, NZA 2004, S. 345 ff. (352); Quecke, RdA 2004, S. 86 ff. (90) grenzen den Interessenausgleich im Sinne des § 111 BetrVG von so genannten freiwilligen Interessenausgleichen ab, bei denen für den Arbeitgeber keine Unterrichtungspflicht gemäß § 111 BetrVG besteht, dieser vielmehr ohne gesetzlichen Zwang in Verhandlungen mit dem Betriebsrat eintritt.

<sup>474</sup> BAG 26.04.2005, BAGE 114, S. 286 ff.; BAG 10.10.2006, AP Nr. 24 zu § 77 BetrVG 1972; BAG 09.12.2003, BAGE 109, S. 71 ff.; BAG 11.02.1992, AP Nr. 50 zu § 76 BetrVG 1972.

<sup>475</sup> Hesse, S. 879 ff. (884).

<sup>476</sup> BAG 24.01.1996, BAGE 82, S. 79 ff.

<sup>477</sup> Küttner/Eisemann Nr. 321 Rdnr. 9; Hesse, S. 879 ff. (884, 885); Stück, MDR 2008, S. 127 ff. (129); von Hoyningen-Huene, Anmerkung zu BAG 26.10.2004, AP Nr. 49 zu § 113 BetrVG 1972.

<sup>478</sup> BAG 16.05.2007, demnächst AP Nr. 64 zu § 111 BetrVG; BAG 26.10.2004, BAGE 112, S. 260 ff.; BAG 20.11.2001, BAGE 99, S. 377 ff.; BAG 18.12.1984, BAGE 47, S. 329 ff.; Hessisches LAG 27.06.2007, in juris unter Az: 4 TaBVGa 137/07; Hesse, S. 879 ff. (881).



Arbeitnehmer<sup>479</sup>. Er ist somit beim Interessenausgleich im Gegensatz zu Angelegenheiten freiwilliger Mitbestimmung schon nicht völlig frei in seiner Entscheidung, ob er die Arbeitnehmervertretung beteiligt oder nicht<sup>480</sup>. Mit einer Beteiligung bietet der Arbeitgeber der Arbeitnehmerseite insbesondere nicht überobligatorisch Mitbestimmungsmöglichkeiten an. Diese ergeben sich vielmehr bereits aus dem Gesetz und den dahinter stehenden Wertungen des Gesetzgebers.

Der Arbeitgeber ist darüber hinaus auch in seiner Entscheidung, welches Vertretungsorgan auf Arbeitnehmerseite er beteiligt, beschränkt, denn Nachteilsausgleichsansprüche der betroffenen Arbeitnehmer drohen auch bei Beteiligung der unzuständigen Arbeitnehmervertretung<sup>481</sup>. Das folgt zum einen aus dem Wortlaut des § 113 Abs. 3 BetrVG, der die Sanktionsfreiheit nicht lediglich an den Versuch eines Interessenausgleichs knüpft, sondern an den Versuch eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat. Es genügt also nicht lediglich der Versuch eines Interessenausgleichs, sondern nur der eines Interessenausgleichs mit dem zuständigen Vertretungsorgan<sup>482</sup>. Dass § 113 Abs. 3 BetrVG insoweit ausdrücklich den Betriebsrat nennt, heißt nicht, dass für den Interessenausgleich ausschließlich dieser zuständig ist. Es entspricht vielmehr der Systematik des BetrVG, im Rahmen der einzelnen Mitbestimmungsrechte den Betriebsrat zu nennen. Aus der allgemeinen und für alle Mitbestimmungsrechte geltenden Norm des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist aber bei Vorliegen der darin genannten Voraussetzungen anstelle des Betriebsrates stets der Gesamtbetriebsrat zuständig<sup>483</sup>. Deshalb fällt es grundsätzlich in den Risikobereich des Arbeitgebers, das gesetzlich zuständige Vertretungsorgan zu beteiligen. Beim Interessenausgleich, der, wie dargestellt, weder freiwillig noch erzwingbar ist, muss der

---

<sup>479</sup> Meyer, BB 2001, S. 882 ff. (884) spricht insoweit von einer relativen Bindung, die als ökonomischer Reflex aus der Regelung des § 113 Abs. 1 BetrVG folge.

<sup>480</sup> Hesse, S. 879 ff. (884); Thüsing/Wege, BB 2005, S. 213 ff. (213).

<sup>481</sup> BAG 24.01.1996, BAGE 82, S. 79 ff.; Hunold, NZA-RR 2004, S. 561 ff. (562); HWK/Hohenstatt/Willemsen, § 111 BetrVG Rn. 72; Lunk, ArbRB 2003, S. 172; Siebert, S. 152.

<sup>482</sup> BAG 24.01.1996, BAGE 82, S. 79 ff.; Kleinebrink, NZA-RR 2005, S. 281 ff. (284), Wißmann, S. 1037 ff. (1042); Röder/Gragert, DB 1996, S. 1674 ff. (1677).

<sup>483</sup> Fischer, BB 2004, S. 1001 ff. (1002); Pleyer SAE 1965, S. 195 f. (195).

Arbeitgeber mit dem zuständigen Vertretungsorgan ernsthaft verhandeln, um Nachteilsausgleichsansprüche der Arbeitnehmer zu vermeiden. Dafür sprechen auch die gesetzliche Wertung und das Ziel des § 113 Abs. 3 BetrVG, die in der Sicherung einer effektiven Wahrung der Arbeitnehmerinteressen bei der Entscheidung über Art und Ausmaß von Betriebsänderungen bestehen<sup>484</sup>. Das korrespondiert mit dem Ziel des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, der im Sinne der Arbeitnehmer und deren effektiver Vertretung unter den genannten Voraussetzungen die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates zwingend vorschreibt<sup>485</sup>. Um die mit beiden Vorschriften bezweckte effektive Arbeitnehmervertretung zu gewährleisten und der gesetzlichen Wertung gerecht zu werden, muss auch die Entscheidung der Frage, welches das zuständige Organ für die Verhandlung des Interessenausgleichs ist, in den Risikobereich des Arbeitgebers gemäß § 113 Abs. 3 BetrVG fallen. In Folge dessen ist der Arbeitgeber nicht, jedenfalls nicht faktisch, frei in der Wahl des Verhandlungspartners, wenn er zur Vermeidung von Nachteilsausgleichsansprüchen der Arbeitnehmer einen Interessenausgleich gemäß § 113 Abs. 3 BetrVG ernsthaft versuchen möchte.

Mangels freier Entscheidungsmöglichkeit des Arbeitgebers über das Vertretungsorgan kann die zweite Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG in Bezug auf den Interessenausgleich folglich nicht als subjektive Regelungsunmöglichkeit verstanden werden.

cc Überbetriebliches Regelungsbedürfnis

Ausgehend davon, dass die zweite Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG keine objektive Regelungsunmöglichkeit durch die Einzelbetriebsräte erfordert und es eine subjektive Regelungsunmöglichkeit nicht geben kann, ist zu klären, unter welchen

---

<sup>484</sup> Von Hoyningen-Huene, Anmerkung zu BAG 26.10.2004, AP Nr. 49 zu § 113 BetrVG 1972.

<sup>485</sup> Richardi, Festschrift für Gitter, S. 789 ff. (789); Schmidt, Festschrift für Küttner, S. 499 ff. (504).

Umständen sie bezüglich eines Interessenausgleichs erfüllt ist und ein überbetriebliches Regelungsbedürfnis besteht.

(I) Maßstab der Beurteilung

Die Auslegung der zweiten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, mithin die Frage, wann ein Interessenausgleich nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden kann, muss sich am Zweck und der Wertung der gesetzlichen Regelungen zur Zuständigkeit von Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat sowie zum Interessenausgleich orientieren. Dabei ist einerseits zu berücksichtigen, dass der Gesetzgeber von einer Primärzuständigkeit des Betriebsrates in dem Sinne ausgeht, dass der Gesamtbetriebsrat nur bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zuständig ist<sup>486</sup>. Soweit diese nicht erfüllt sind, ist grundsätzlich der Betriebsrat zuständiges Vertretungsorgan<sup>487</sup>. Damit wird insbesondere der Tatsache Rechnung getragen, dass die Einzelbetriebsräte unmittelbar von den Arbeitnehmern legitimiert sind<sup>488</sup>. Insoweit und auch aufgrund ihrer örtlichen Ausrichtung sind sie dem jeweiligen betrieblichen Geschehen und den durch sie vertretenen Arbeitnehmern näher. Sie kennen die regionalen Besonderheiten, das Arbeitsumfeld und die tägliche Situation der Arbeitnehmer. Auf der anderen Seite ist der Gesamtbetriebsrat gemäß § 47 Abs. 1 BetrVG ein zwingend zu errichtendes Betriebsverfassungsorgan<sup>489</sup>. Er soll die Arbeitnehmerinteressen stärken, indem er diese auf Unternehmensebene vertritt und wahrt, soweit dies im Sinne einer effektiven Arbeitnehmervertretung erforderlich ist<sup>490</sup>. Dadurch sollen Defizite der einzelnen Betriebsräte, die diese aufgrund ihrer örtlichen

---

<sup>486</sup> BAG 21.03.1996, BAGE 82, S. 316 ff.; Gamillscheg, Bd. II, § 43, S. 665; Wißmann, S. 1037 ff. (1042); Richardi, Festschrift für Gitter, S. 789 ff. (789,794,800).

<sup>487</sup> BAG 03.05.2006, AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972.

<sup>488</sup> Wißmann, S. 1037 ff. (1042).

<sup>489</sup> Richardi, Festschrift für Gitter, S. 789 ff. (789); Schmidt, Festschrift für Küttner, S. 499 ff. (504); Schmelcher, Festschrift für Gaul, S. 497 ff. (497).

<sup>490</sup> Begründung zum RegEntwurf, BR-Drucksache 715/70, S. 42; Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung, BT-Drucksache VI/2729, S. 13; Trittin/Russner, Anmerkung zu BAG 03.05.2006, AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972; Salomon, RdA 2008, S. 24 ff. (25).

Ausrichtung, insbesondere bei betriebsübergreifenden Entscheidungen auf Unternehmensebene, haben, zu Gunsten einer effektiveren Arbeitnehmervertretung ausgeglichen werden<sup>491</sup>. Vor diesem Hintergrund und auf der Grundlage der unternehmerischen Planung ist die Erforderlichkeit einer Verhandlung des Interessenausgleichs auf Unternehmensebene im Sinne der zweiten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu beurteilen.

(II) Erforderlichkeit eines inneren Zusammenhangs

Dafür können nicht, wie in der einschlägigen Rechtsprechung pauschal festgestellt<sup>492</sup>, überbetriebliche Auswirkungen im Sinne einer sich auf mehrere Betriebe verteilenden Maßnahme gemäß der ersten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG genügen. Das würde der den Einzelbetriebsräten vom Gesetz zugemessenen Bedeutung nicht gerecht. Zudem widerspräche es dem Gesetzeswortlaut und der Gesetzessystematik, wonach die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates an zwei kumulative Voraussetzungen geknüpft ist<sup>493</sup>. Es muss vielmehr, um ein überbetriebliches Regelungsbedürfnis annehmen zu können, zwischen den sich aus der unternehmerischen Planung ergebenden Auswirkungen für die verschiedenen Betriebe ein innerer Zusammenhang bestehen<sup>494</sup>. Andernfalls ist nicht ersichtlich, woraus ein überbetriebliches Regelungsbedürfnis entstehen soll und warum nicht die einzelnen Betriebsräte über ausschließlich ihren Betrieb betreffende Betriebsänderungen sollen entscheiden können. Es spricht sogar im Gegenteil mehr dafür, dass diese aufgrund ihrer örtlichen Verbundenheit und Sachkenntnis in einem solchen Fall besser zur Verhandlung über die jeweils geplante Betriebsänderung geeignet sind. Es ist deshalb ein innerer Zusammenhang zwischen den sich für die verschiedenen Betriebe ergebenden Maßnahmen zu verlangen.

---

<sup>491</sup> DKK-Trittin § 47 Rn. 1.

<sup>492</sup> Siehe unter B.I.

<sup>493</sup> Vgl. statt vieler Salomon, RdA 2008, S. 24 ff. (26); Röder/Gragert, DB 1996, S. 1674 ff. (1674).

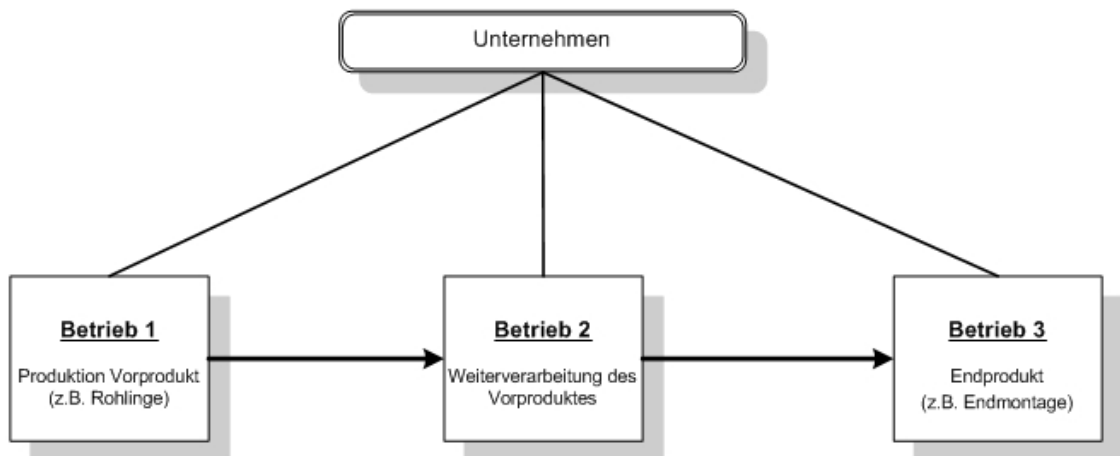
<sup>494</sup> So ausdrücklich auch Schmitt-Rolfes, S. 1081 ff. (1083).

**(III) Konkretisierung des inneren Zusammenhangs**

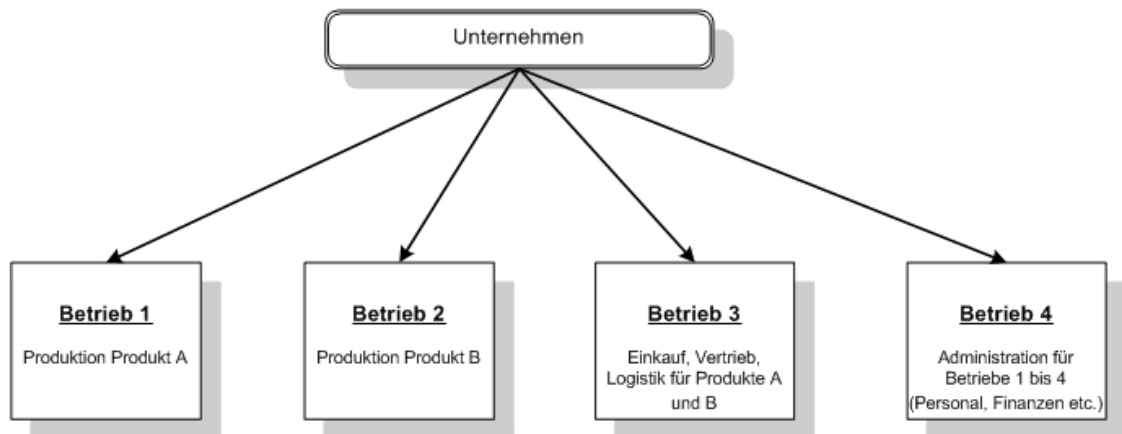
Im Sinne der Rechtssicherheit und einer praxistauglichen Abgrenzbarkeit der Zuständigkeiten ist der geforderte innere Zusammenhang zu konkretisieren. Er ist als gegenseitige Abhängigkeit der sich für die verschiedenen Betriebe ergebenden Auswirkungen zu verstehen. Das bedeutet, dass die sich nach der unternehmerischen Planung für die Betriebe jeweils ergebenden Betriebsänderungen und sonstigen Folgewirkungen derart miteinander verbunden sein müssen, dass eine Änderung der Planungen für einen Betrieb zwangsläufig auch zu Änderungen der geplanten Maßnahmen in einem oder mehreren anderen Betrieben führt. Derartige Abhängigkeiten können auf der im jeweiligen Unternehmen bestehenden Unternehmensstruktur und auf Umstrukturierungen durch Betriebszusammenschlüsse beruhen. Nicht ausreichend sind demgegenüber aus dem Zweck der unternehmerischen Planung folgende Abhängigkeiten, personal- und unternehmenspolitische Interessen sowie Gleichbehandlungsgründe. Dazu im Einzelnen:

**(1) Innerer Zusammenhang aufgrund der Unternehmensstruktur**

Beim inneren Zusammenhang aufgrund der bestehenden Unternehmensstruktur ist zwischen produktionstechnischen und funktionalen Abhängigkeiten zu differenzieren. Produktionstechnische Abhängigkeiten bestehen aufgrund der produktionsbedingten Arbeitsablauforganisation. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn im Betrieb 1 ein Vorprodukt, etwa in Form von Rohlingen, hergestellt wird, im Betrieb 2 ausschließlich dessen Weiterverarbeitung erfolgt und im Betrieb 3 daraus schließlich das Endprodukt, z.B. durch Endmontage, entsteht. Wird nun die Produktion der Rohlinge im Betrieb 1 eingeschränkt und ein Teil des Betriebes geschlossen, so führt das wegen der nachgelagerten Produktionsprozesse in den Betrieben 2 und 3 ebenfalls zu Einschränkungen und Personalabbau.

Produktionstechnische Abhängigkeiten:**Abbildung 3: Produktionstechnische Abhängigkeiten**

Funktionale Abhängigkeiten sind demgegenüber die bestehende Unternehmensfunktionen abbildenden Verbindungen. Dazu gehören je nach Art und Branche des Unternehmens unter anderem der Einkauf, die Logistik, die Produktion, der Vertrieb und die Administrationsbereiche, wie Personal, Finanzen, Strategie und Gebäude-/Facilitymanagement. Ein Fall der funktionalen Abhängigkeit besteht somit beispielsweise, wenn im Betrieb 1 die Produktion des Produktes A und im Betrieb 2 die Produktion des Produktes B stattfinden, im Betrieb 3 der Einkauf, Vertrieb und die Logistik für beide Produktionslinien erfolgt und die Administration zentral im Betrieb 4 vorgenommen wird. In Folge einer Betriebsänderung im Betrieb 2, etwa einer Stilllegung, würde das in den Betrieben 3 und 4 zum Abbau der Arbeitsplätze führen, die an das Produkt bzw. administrativ an die im Betrieb 2 angesiedelten Arbeitsplätze gebunden sind.

Funktionale Abhängigkeiten:**Abbildung 4: Funktionale Abhängigkeiten**

Die Struktur eines Unternehmens begründet Abhängigkeiten – sei es in produktionstechnischer oder funktionaler Hinsicht –, die bei Betriebsänderungen zu einer Kettenreaktion in der Weise führen können, dass sich Änderungen in einem Betrieb auf einen oder mehrere andere Betriebe auswirken.

(2) Innerer Zusammenhang aufgrund von Betriebszusammenschlüssen

Auch Umstrukturierungsmaßnahmen in Form eines Zusammenschlusses von Betrieben oder Betriebsteilen oder in Form einer Eingliederung bestimmter Funktionen können den beschriebenen inneren Zusammenhang begründen. Die geplanten Maßnahmen für die betroffenen Betriebe bedingen sich gegenseitig, denn eine Änderung der Planung betreffend einen der zusammenzulegenden Betriebe wirkt sich automatisch auf den oder die anderen von dem geplanten Zusammenschluss betroffenen Betriebe des Unternehmens aus. Entweder kommt es dann infolge der Planungsänderung gar nicht mehr zu einem Zusammenschluss oder der Zusammenschluss findet in einer anderen Weise, etwa mit anderen Betrieben, statt. Jedenfalls wirken sich bei einem Betriebszusammenschluss Planungsänderungen für einen der betroffenen Betriebe zwangsläufig auf die Planungen für den oder die anderen betroffenen Betriebe aus. Darin liegt bei dieser Fallgruppe der innere Zusammenhang begründet.

Der weitere in § 111 Satz 3 Nr. 3 BetrVG genannte Fall einer Betriebsänderung durch Umstrukturierung ist die Spaltung von Betrieben. Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates für eine Spaltung von Betrieben scheitert aber bereits an der ersten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, weil von der geplanten Maßnahme, nämlich der Spaltung, nicht mehrere Betriebe betroffen sind, sondern als deren Rechtsfolge erst entstehen. Auf den inneren Zusammenhang als Konkretisierung der zweiten Voraussetzung kommt es deshalb nicht mehr an.

(3) Gleichbehandlungsgründe

Der innere Zusammenhang kann sich hingegen nicht aus Gleichbehandlungsgründen, insbesondere dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, ergeben. Zwar haben Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung auch bei kollektiven Vereinbarungen, wie dem Interessenausgleich, Gleichbehandlungsgesichtspunkte zu beachten<sup>495</sup>. Das folgt in Ausgestaltung des allgemeinen Gleichheitssatzes gemäß Art. 3 Abs. 1 GG zum einen aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG und zum anderen aus dem AGG, das in § 2 Abs. 1 Nr. 2 kollektive Vereinbarungen ausdrücklich in den Anwendungsbereich einbezieht. Darüber hinaus gibt es gesetzliche Gleichstellungsgebote, etwa in Bezug auf Betriebsratsmitglieder oder Teilzeitbeschäftigte und befristete Arbeitnehmer. Die Betriebsparteien sind folglich gehalten, bei der Aufstellung kollektiver Regelungen Benachteiligungen und Diskriminierungen einzelner Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern zu unterlassen. Für die Frage der Zuständigkeitsabgrenzung zwischen Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat können Gleichbehandlungsgründe nur insoweit von Bedeutung sein, als sie eine unternehmensweite Gleichbehandlung der Arbeitnehmer in den einzelnen Betrieben erfordern würden. Nur dann könnte mit dem Argument der unternehmensweiten Gleichbehandlung ein zwingendes Erfordernis für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates begründet werden. Es geht insoweit also nicht

---

<sup>495</sup> BAG 02.08.2006, EzA Nr. 3 zu § 75 BetrVG 2001; BAG 22.03.2005, BAGE 114, S.179 ff.



darum, die Diskriminierung einzelner Arbeitnehmer, wie sie das AGG sanktioniert, auszuschließen, sondern um die "Zulässigkeit einer Differenzierung nach Betriebszugehörigkeit"<sup>496</sup> der Arbeitnehmer eines Unternehmens im Rahmen von Betriebsänderungen. Maßgeblich ist mithin der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG. Diesen haben die Betriebsparteien auch beim Abschluss eines Interessenausgleichs zu wahren<sup>497</sup>, das heißt, die Gleichbehandlung von Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung zu unterlassen<sup>498</sup>. Ausgeschlossen werden sollen danach sachverhaltsbezogene Ungleichbehandlungen, die willkürlich sind, weil kein vernünftiger Grund für eine Differenzierung besteht, und personenbezogene Ungleichbehandlungen, wenn zwischen den Arbeitnehmergruppen keine Unterschiede bestehen, die die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten<sup>499</sup>. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz unternehmensweit Anwendung findet<sup>500</sup>. Er gilt vor allem aber kompetenzbezogen<sup>501</sup>. Das heißt, er ist an die jeweilige Regelungskompetenz der die kollektive Regelung schaffenden Instanz, also deren Urheber, geknüpft<sup>502</sup>. Aus diesem Grund kann der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht den geforderten inneren Zusammenhang zur Begründung eines zwingenden Bedürfnisses für eine unternehmenseinheitliche Regelung begründen, wenn der Arbeitgeber die Interessenausgleiche mit den jeweiligen Einzelbetriebsräten abschließt. Das liegt daran, dass unterschiedliche Interessenausgleichsvereinbarungen in den verschiedenen Betrieben die Konsequenz der mitbestimmungsrechtlichen Freiheit der

---

<sup>496</sup> Richardi, Festschrift für Gitter, S. 789 ff. (792).

<sup>497</sup> BAG 02.08.2006, EzA Nr. 3 zu § 75 BetrVG 2001; LAG Düsseldorf 11.04.2005, LAGE Nr. 2 zu § 75 BetrVG 2001.

<sup>498</sup> BAG 15.04.2008, nicht amtlich veröffentlicht, in juris unter Az: 9 AZR 159/07; BAG 19.02.2008, DB 2008, S. 1384 ff.; BAG 22.03.2005, BAGE 114, S.179 ff.; BAG 27.05.2004, AP Nr. 5 zu § 1 TVG; LAG Niedersachsen 20.02.2007, in juris unter Az: 9 Sa 1373/06; LAG Düsseldorf 26.01.2007 in juris unter Az: 9 Sa 631/06; MünchArbR/Richardi § 14 Rdnr. 1.

<sup>499</sup> BAG 02.08.2006, EzA Nr. 3 zu § 75 BetrVG 2001; BAG 22.03.2005, BAGE 114, S.179 ff.; LAG Düsseldorf 26.01.2007, in juris unter Az: 9 Sa 631/06.

<sup>500</sup> BAG 17.11.1998, AP Nr. 162 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; Hromadka/Maschmann, § 7 Rn. 112.

<sup>501</sup> Schmidt, S. 499 ff. (506); Bepler, Sonderbeilage zu NZA Heft 18/2004, S. 3 ff. (8).

<sup>502</sup> LAG Hessen 09.01.2007, in juris unter Az: 4 Sa 1329/06; Bepler, Sonderbeilage zu NZA Heft 18/2004, S. 3 ff. (8); Windbichler S. 341,342.

einzelnen Betriebsräte ist und Ungleichbehandlungen sachlich rechtfertigt<sup>503</sup>. Deren mitbestimmungsrechtliche Kompetenz und Regelungsspielraum darf nicht durch den Gleichbehandlungsgrundsatz ersetzt werden<sup>504</sup>.

Die Arbeitnehmerinteressen sind insoweit ausreichend geschützt, weil der Arbeitgeber im Rahmen eines Interessenausgleiches nicht einseitig Betriebsänderungen festlegt oder anordnet, sondern diese mit dem jeweiligen Betriebsrat verhandelt und vereinbart. Die Vertragsfreiheit, die vorliegend auf Verhandlungen und einen kollektiven Vertragsschluss mit der Arbeitnehmervertretung bezogen ist, ist somit vorrangig vor einer Gleichbehandlung der Arbeitnehmer der verschiedenen Betriebe<sup>505</sup>. Das bedeutet nicht, dass die Betriebsparteien nicht an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden sind. Sie sind vielmehr gehalten, die Arbeitnehmer der jeweiligen Betriebe gemäß den Grundsätzen von Treu und Glauben zu behandeln, insbesondere den Gleichbehandlungsgrundsatz zu wahren. Sie dürfen also innerhalb des jeweiligen Interessenausgleichs einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern nicht benachteiligen, d.h. ohne sachlichen Grund schlechter stellen. Es ist hingegen bei unterschiedlichen Interessenausgleichsabschlüssen in den einzelnen Betrieben nicht aus Gleichbehandlungsgründen geboten, die Arbeitnehmer der verschiedenen Betriebe gleich zu behandeln. Diese Verpflichtung obliegt dem Arbeitgeber nur dann, wenn er die Betriebsänderungen einseitig festlegt, d.h. einen Interessenausgleich gar nicht erst versucht oder ein solcher mangels Einigung nicht zustande kommt. In diesem Fall kommt es auf die Frage der zuständigen Arbeitnehmervertretung aber ohnehin nicht an, so dass sie für den inneren Zusammenhang als Abgrenzungskriterium unerheblich ist.

Die Gleichbehandlungspflicht aus § 75 Abs. 1 BetrVG gilt auch, wenn Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat einen Interessenausgleich abschließen. Für die Frage der Zuständigkeitsbestimmung ist das indes irrelevant, weil diese Pflicht, wie ausgeführt,

---

<sup>503</sup> BAG 25.04.1995, BAGE 80, S. 10 ff.; LAG Hessen 09.01.2007, in juris unter Az: 4 Sa 1329/06.

<sup>504</sup> BAG 25.04.1995, BAGE 80, S. 10 ff.; LAG Hessen 09.01.2007, in juris unter Az: 4 Sa 1329/06; MünchArbR/Richardi § 14 Rdnr. 34.

<sup>505</sup> MünchArbR/Richardi § 14 Rdnr. 34.

immer nur die jeweils zuständigen Urheber binden kann. Die Gleichbehandlungspflicht setzt folglich die Zuständigkeit des jeweiligen Arbeitnehmervertretungsorgans voraus und ist deshalb für die Zuständigkeitsabgrenzung ungeeignet<sup>506</sup>.

(4) Unternehmens- und personalpolitische Interessen

Vom rechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu unterscheiden sind unternehmens- und personalpolitische Überlegungen, wie etwa der Betriebsfrieden, die Mitarbeitermotivation oder ein gutes Arbeitsklima im Unternehmen. Auch aus solchen Gründen können Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein besonderes Interesse an der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer in den verschiedenen Betrieben haben. Diese "weichen" Kriterien führen aber, ebenso wenig wie der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, nicht zu einer zwangsläufigen Abhängigkeit der jeweiligen Auswirkungen für die Einzelbetriebe. Sie sind aus Unternehmens- und/oder Mitarbeitersicht lediglich wünschenswert, aber nicht zwingend. Sie entstehen nur aus dem Willen der Betriebsparteien. Ein solcher Wille oder Wunsch allein kann aber kein zuverlässiges Abgrenzungskriterium bieten. Das würde nicht nur der zwingenden gesetzlichen Regelung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und deren Wertungen, insbesondere im Hinblick auf die Primärzuständigkeit des Betriebsrates<sup>507</sup> und den Errichtungszwang des Gesamtbetriebsrates, widersprechen und diese faktisch unterlaufen. Die Berücksichtigung der "weichen Kriterien" im beschriebenen Sinne würde außerdem zu einer erheblichen Rechtsunsicherheit führen. Das ergibt sich nicht zuletzt daraus, dass personal- und unternehmenspolitische Interessen sehr vielfältig sind und dementsprechend in nahezu unbegrenztem Maße, möglicherweise sogar gegenläufig, bestehen. Unklar bliebe dabei, welche "weichen Kriterien" und unternehmenspolitischen Ziele für einen inneren Zusammenhang anerkannt werden können und ob sie im jeweiligen Einzelfall für oder gegen die Zuständigkeit des

---

<sup>506</sup> Windbichler, S. 341, 342.

<sup>507</sup> BAG 21.03.1996, BAGE 82, S. 316 ff.; Gamillscheg, Bd. II, § 43, S. 665; Wißmann, S. 1037 ff. (1042); Richardi, Festschrift für Gitter, S. 789 ff. (789, 794, 800).

Gesamtbetriebsrates bzw. der Einzelbetriebsräte sprechen. Wenig zielführend käme man letztlich in einem Zirkelschluss wieder zur Ausgangsfrage, unter welchen Voraussetzungen eine überbetriebliche Regelung gemessen am Gesetzeswortlaut und Gesetzeszweck zwingend erforderlich ist. Deshalb sind "weiche Kriterien" im Sinne von unternehmens- und personalpolitischen Überlegungen nicht zur Abgrenzung der originären Zuständigkeiten, insbesondere nicht zur Begründung eines inneren Zusammenhangs, geeignet.

Auch die als wichtigste Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis folgende Fürsorgeverpflichtung des Arbeitgebers<sup>508</sup> gemäß § 241 Abs. 2 BGB kann nicht den inneren Zusammenhang zwischen den Betriebsänderungen und den sonstigen Auswirkungen für die Einzelbetriebe begründen. Das wäre nur der Fall, wenn man aus der Fürsorgepflicht einen Anspruch der Arbeitnehmer auf Schaffung und Erhalt des Betriebsfriedens oder eines angenehmen Arbeitsklimas und in Folge dessen eine rechtliche Pflicht zur Gleichbehandlung der Arbeitnehmer aller Betriebe herleiten könnte. Dagegen spricht, dass der Betriebsfrieden als die ungestörte betriebliche Verbundenheit aller Mitarbeiter<sup>509</sup> sowie ein angenehmes Arbeitsklima keine Arbeitsmittel sind, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern zur Verfügung stellen kann, sondern die ihrer Natur nach sowohl von Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberseite im beiderseitigen Interesse und im beiderseitigen Bemühen herzustellen und zu wahren sind. Abgesehen davon sind Ungleichbehandlungen, die sich aus unterschiedlichen Interessenausgleichsregelungen in den einzelnen Betrieben ergeben, bereits durch die unterschiedlichen Verhandlungsergebnisse mit den verschiedenen Betriebsräten gerechtfertigt<sup>510</sup>. Etwas anderes gilt nur, wenn es nicht zu einer Einigung der Betriebsparteien kommt und sich die Betriebsänderungen als einseitige Maßnahme des Arbeitgebers darstellen. In diesem Fall ergibt sich die arbeitgeberseitige Pflicht zur Gleichbehandlung bereits aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Auf

---

<sup>508</sup> Küttner/Kreitner Nr. 193 Rdnr. 1.

<sup>509</sup> BAG 03.02.1993, in juris unter Az: 5 AZR 200/92; BAG 09.12.1982, AP Nr. 73 zu § 626 BGB.

<sup>510</sup> Siehe vorstehend unter B.III.2.b.cc.(III).(3).

den inneren Zusammenhang für die Zuständigkeitsabgrenzung kommt es dann aber – mangels Beteiligung einer Arbeitnehmervertretung - ohnehin nicht an.

(5) Planungszweck

Der Zweck der vom Arbeitgeber geplanten Maßnahme ist für die Begründung des geforderten inneren Zusammenhangs nicht entscheidend. Andernfalls hätte es der Arbeitgeber in der Hand, durch eine entsprechende Zielbestimmung und Konzepterarbeitung über die Zuständigkeitsverteilung des zu beteiligenden Arbeitnehmerorgans frei zu bestimmen. Das aber würde der zwingenden gesetzlichen Zuständigkeitsregelung<sup>511</sup>, die gerade nicht zur Disposition der Parteien steht, widersprechen. Bestehen Abhängigkeiten zwischen den geplanten Betriebsänderungen oder sonstigen Folgewirkungen also nur, weil beispielsweise der Arbeitgeber ein Gesamtsanierungskonzept erarbeitet und ein unternehmensweit einzusparendes Sanierungsvolumen als Ziel vorgegeben hat, so genügt das allein nicht zur Begründung der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates. Plant etwa der Arbeitgeber im Rahmen eines Gesamtsanierungskonzeptes im Betrieb 1 eine Teilstilllegung der Produktion und in den Betrieben 2 und 3 die Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit bei gleich bleibender Entlohnung, so könnte ein etwaiger Verzicht auf die Teilstilllegung im Betrieb 1 in den anderen Betrieben weitergehendere Einsparmaßnahmen als ursprünglich geplant zur Folge haben, etwa zusätzlich auch noch ein Verzicht auf Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung, um denselben oder einen vergleichbaren Sanierungserfolg erzielen zu können. Diese innere Verbundenheit der Auswirkungen für die einzelnen Betriebe beruht aber ausschließlich auf der unternehmerischen Vorgabe und Definition des unternehmensweit zu erzielenden Sanierungserfolges. Das kann nicht den inneren Zusammenhang als Voraussetzung für ein überbetriebliches Regelungsbedürfnis begründen, weil das Ziel und die Festlegung des Sanierungsvolumens vom Arbeitgeber als freie Unternehmerentscheidung durch entsprechende Gestaltung der unternehmerischen Planung stets steuerbar sind. Das ginge, abgesehen von den

---

<sup>511</sup> Richardi, Festschrift für Gitter, S. 789 ff. (789); Schmidt, Festschrift für Küttner, S. 499 ff. (504).

geschilderten Widersprüchlichkeiten zur Gesetzessystematik, auch zu Lasten der Rechtssicherheit. Ein vom Zweck der unternehmerischen Planung abhängiger innerer Zusammenhang kann somit im Ergebnis keine praxistaugliche Zuständigkeitsabgrenzung gewährleisten.

(6) Zwischenfazit

Ein innerer Zusammenhang besteht, wenn die sich aus der unternehmerischen Planung für die einzelnen Betriebe ergebenden betrieblichen Maßnahmen, seien es Betriebsänderungen oder von Betriebsänderungen in einem Betrieb ausgehende Folgewirkungen, derart miteinander verbunden sind, dass sich Planungsänderungen für einen Betrieb zwangsläufig auch auf einen oder mehrere andere Betriebe auswirken. Das kann sich zum einen aus der jeweiligen Unternehmensstruktur ergeben, wenn produktionstechnische oder funktionale Abhängigkeiten der Unternehmensprozesse dazu führen, dass sich Betriebsänderungen in einem Betrieb zwangsläufig auf andere Betriebe auswirken. Zum anderen kann eine solche Abhängigkeit aus Umstrukturierungen in Form von Betriebszusammenschlüssen folgen.

(IV) Beschränkung des inneren Zusammenhangs auf mitbestimmungspflichtige Auswirkungen

Der sich aus unternehmensstrukturellen oder Umstrukturierungsgründen ergebende innere Zusammenhang ist darüber hinaus inhaltlich zu beschränken.

Angesichts der Bedeutung, die das Gesetz den Einzelbetriebsräten als den direkt von den Arbeitnehmern legitimierten Interessenvertretungen in Form der Primärzuständigkeit<sup>512</sup> beimisst, ist es nicht sachgerecht, jede aus den genannten

---

<sup>512</sup> BAG 21.03.1996, BAGE 82, S. 316 ff.; Gamillscheg, Bd. II, § 43, S. 665; Wißmann, S. 1037 ff. (1042); Richardi, Festschrift für Gitter, S. 789 ff. (789, 794, 800).

Gründen entstehende Wechselwirkung zwischen den Auswirkungen der unternehmerischen Planungen für die verschiedenen Betriebe genügen zu lassen. Vielmehr ist der innere Zusammenhang auf mitbestimmungspflichtige Auswirkungen zu beschränken, um die dargestellten Wertungen des Gesetzgebers im Hinblick auf die Zuständigkeiten von Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat zu wahren und dem dahinter stehenden Zweck einer effektiven Arbeitnehmervertretung gerecht zu werden. Das bedeutet, nur solche betrieblichen Auswirkungen, die zwingende Mitbestimmungsrechte auslösen, können den geforderten inneren Zusammenhang begründen. Diese Einschränkung ist geboten, weil bei nicht mitbestimmungspflichtigen Auswirkungen für einen Betrieb dessen Einzelbetriebsrat ohnehin nicht beteiligt werden muss. Dahinter steht die gesetzliche Wertung, dass die konkrete Angelegenheit in ihrer Bedeutung für den einzelnen Arbeitnehmer und gemessen am Interesse des Arbeitgebers an der Unternehmensfreiheit nicht so erheblich ist, dass sie eine Mitbestimmungspflicht auslöst. Dieser gesetzlichen Wertung entsprechend kann eine solche – an sich gar nicht mitbestimmungspflichtige - Auswirkung dann aber auch nicht die Notwendigkeit zur Beteiligung des Gesamtbetriebsrates begründen. Wenn insoweit schon kein Mitbestimmungsrecht besteht und also eine Arbeitnehmervertretung nicht beteiligt werden muss, kann sich daraus auch kein Argument für die Regelungskompetenz eines bestimmten Vertretungsorgans ergeben. Diese Argumentation wäre nicht in sich widerspruchsfrei. Aus diesem Grund ist der die Zuständigkeitsabgrenzung rechtfertigende innere Zusammenhang zwischen den Auswirkungen auf mitbestimmungspflichtige Auswirkungen in den einzelnen Betrieben zu beschränken. Mitbestimmungsfreie Auswirkungen sind angesichts der gesetzlichen Bewertung hingegen, wie ausgeführt, nicht zur Zuständigkeitsabgrenzung geeignet.

Übertragen auf die im Rahmen der ersten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG entwickelten Fallgruppen hat die inhaltliche Beschränkung des inneren Zusammenhangs nur hinsichtlich der dritten Fallgruppe eine eigenständige Bedeutung. Bei dieser Fallgestaltung müssen die sich aus einer Betriebsänderung ergebenden sonstigen Auswirkungen auf einen anderen Betrieb selbst zwingende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates auslösen, um einen inneren Zusammenhang begründen zu können. Bestehen hingegen die Auswirkungen auf die Betriebe in

Betriebsänderungen gemäß § 111 BetrVG, wie bei der ersten und zweiten Fallgruppe, ist das geforderte Merkmal der Mitbestimmungspflichtigkeit stets erfüllt. Es bedarf deshalb bei Vorliegen des beschriebenen inneren Zusammenhangs keiner zusätzlichen Prüfung der Mitbestimmungspflicht.

(V) Keine zahlenmäßige Beschränkung beim inneren Zusammenhang

Eine zahlenmäßige Beschränkung, etwa derart, dass die Auswirkungen in den Betrieben einen inneren Zusammenhang nur begründen können, wenn sie eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern betreffen, ist nicht notwendig. Das würde der gesetzlichen Wertung in Bezug auf die Mitbestimmungsrechte widersprechen. Bei Angelegenheiten, die der Gesetzgeber der zwingenden Mitbestimmung unterworfen hat, bewertet er die davon betroffenen Arbeitnehmerinteressen als so gewichtig, dass er die Unternehmerfreiheit durch ein Beteiligungsrecht der Arbeitnehmervertretung beschränkt. Soweit der Gesetzgeber ein solches zwingendes Mitbestimmungsrecht an das Erreichen bestimmter Schwellenwerte knüpft, wie gemäß § 111 Satz 1 BetrVG bei Betriebsänderungen und in ähnlicher Weise z.B. gemäß § 17 KSchG bei Massenentlassungen, ist das ebenfalls Teil der gesetzgeberischen Abwägung zwischen Arbeitnehmerschutz und Unternehmerfreiheit. Dieser Wertung würde es entgegenstehen, wenn man für die Konkretisierung des inneren Zusammenhangs nicht nur auf das Vorliegen zwingender Mitbestimmungsrechte abstellen, sondern darüber hinaus eine Einschränkung nach der Anzahl betroffener Arbeitnehmer einziehen wollte. Diese Einschränkung hat der Gesetzgeber, soweit er sie für erforderlich hielt, bereits für die Abwägung und Bestimmung darüber, ob ein zwingendes Mitbestimmungsrecht besteht, vorgenommen. Eine erneute Einschränkung bei Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung würde der gesetzlichen Wertung deshalb zwangsläufig widersprechen. Sie ist im Übrigen für eine dem Gesetzeszweck gemäße Zuständigkeitsabgrenzung beim Interessenausgleich nicht notwendig.



## (VI) Übertragung auf die Fallgruppen

Überträgt man den beschriebenen inneren Zusammenhang auf die im Rahmen der überbetrieblichen Betroffenheit erarbeiteten Fallgruppen, so müssen in der ersten und zweiten Fallgruppe die beschriebenen Abhängigkeiten zwischen den Betriebsänderungen der verschiedenen Betriebe bestehen. Dafür genügen Abhängigkeiten zwischen Betriebsänderungen in mindestens zwei Betrieben. Das folgt aus der gesetzlichen Wertung zur überbetrieblichen Betroffenheit, in deren Rahmen ebenfalls die Betroffenheit zweier Betriebe genügt<sup>513</sup>. Zwar geht es vorliegend um die Konkretisierung der zweiten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Beide Voraussetzungen dienen aber der Zuständigkeitsabgrenzung im Sinne einer bestmöglichen Vertretung der Arbeitnehmerinteressen. Es gibt deshalb keinen Grund, bei den beiden kumulativen Voraussetzungen unterschiedliche Wertungsmaßstäbe im Hinblick auf die Beurteilung der Überbetrieblichkeit anzulegen. Im Rahmen der dritten Fallgruppe müssen die erforderlichen Abhängigkeiten zwischen der Betriebsänderung in einem Betrieb und den Folgewirkungen in einem oder mehreren anderen Betrieben bestehen. Bei der vierten Fallgruppe fehlt es bereits an der überbetrieblichen Betroffenheit im Sinne der ersten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Auf ein überbetriebliches Regelungsbedürfnis und auf den beschriebenen inneren Zusammenhang kommt es bei dieser Fallgruppe deshalb nicht mehr an.

**3. Ergebnis**

Eine allgemeingültige und praxistaugliche Abgrenzung der originären Zuständigkeit von Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat in Bezug auf den Interessenausgleich ist in Konkretisierung der gesetzlichen Voraussetzungen des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG möglich.

---

<sup>513</sup> So auch Fitting § 50 Rn. 18; GK/Kreutz § 50 Rn. 23; HWK/Hohenstatt/Dzida, § 50 BetrVG Rn. 3 sowie ausführlich unter B.III.2.a.bb.

Die Beurteilung muss dabei auf Grundlage des vom Arbeitgeber konkret geplanten und im Interessenausgleich zu verhandelnden Konzeptes erfolgen, weil die zu beteiligende Arbeitnehmervvertretung auf diese Planungen soll Einfluss nehmen können. Im Übrigen kann aus Gründen der logischen Zeitabfolge für die Frage, mit wem ein Interessenausgleich zu verhandeln ist, nicht auf das erzielte Verhandlungsergebnis, mithin auf den konkreten Interessenausgleich abgestellt werden. Die Bestimmung der Zuständigkeit muss ja gerade vor Verhandlungsbeginn möglich sein.

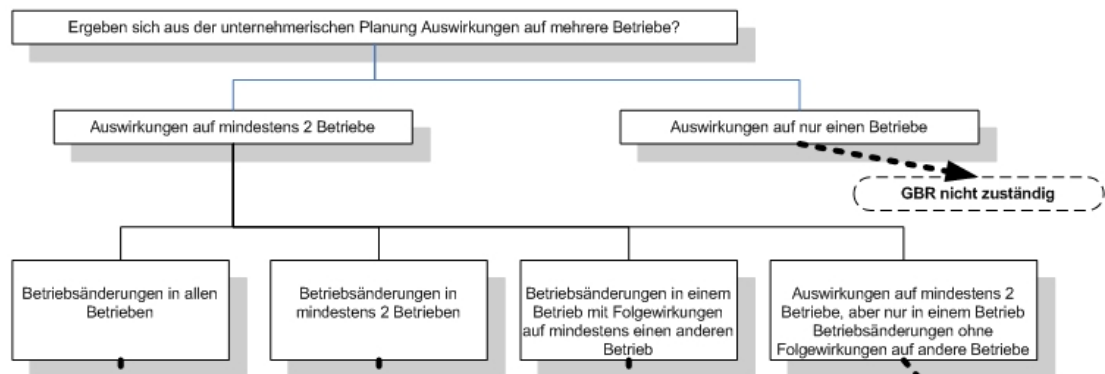
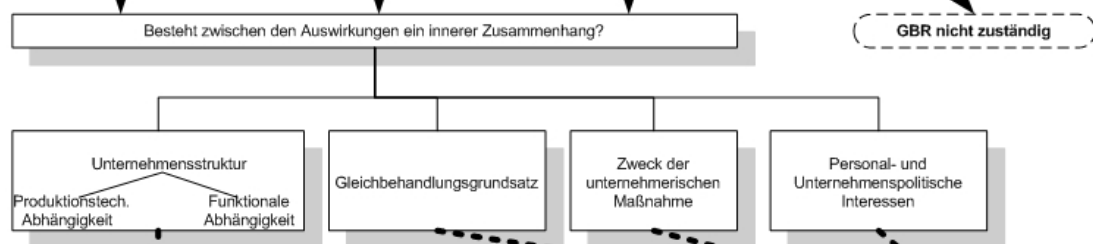
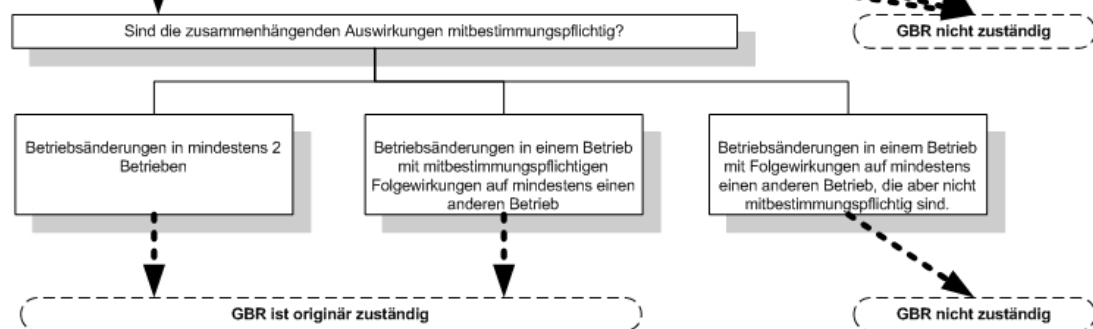
Als Ergebnis der vorstehenden Untersuchung konnten für die Bestimmung der originären Zuständigkeit beim Interessenausgleich in Übereinstimmung mit den einschlägigen gesetzlichen Regelungen, den gesetzgeberischen Wertungen und Zielen die folgenden Prüfungs- und Abgrenzungskriterien entwickelt werden:

Zunächst ist zu prüfen, ob sich gemäß der unternehmerischen Planung Auswirkungen und Maßnahmen für mindestens zwei Betriebe des Unternehmens ergeben. Soweit das nicht der Fall ist, fehlt es bereits an der ersten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Ergeben sich Auswirkungen auf mindestens zwei Betriebe, muss entweder in mindestens zwei Betrieben eine Betriebsänderung geplant sein oder, wenn nur in einem Betrieb eine Betriebsänderung geplant ist, diese Folgewirkungen in mindestens einem anderen Betrieb auslösen.

Besteht eine überbetriebliche Betroffenheit gemäß den genannten Kriterien, ist in einem nächsten Schritt zu prüfen, ob auch ein überbetriebliches Regelungsbedürfnis im Sinne der zweiten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG besteht. Dafür bedarf es eines inneren Zusammenhangs zwischen den Auswirkungen in mindestens zwei Betrieben. Das bedeutet, dass ein innerer Zusammenhang entweder zwischen Betriebsänderungen in mindestens zwei Betrieben oder zwischen der Betriebsänderung in einem und den Folgewirkungen in mindestens einem anderen Betrieb bestehen muss. Dieser innere Zusammenhang ist als Verbundenheit der Auswirkungen derart zu verstehen, dass eine Änderung der Planungen in Bezug auf die eine Maßnahme zwangsläufig auch zu einer Änderung der Auswirkung in einem anderen Betrieb führt.

Das kann zum einen aufgrund der Unternehmensstruktur der Fall sein, die zu einer produktionstechnischen oder funktionalen Abhängigkeit führen kann. Zum anderen ergibt sich ein innerer Zusammenhang bei Umstrukturierungen, wenn dabei Betriebe zusammengeschlossen werden. Nicht ausreichend und daher zur Begründung des inneren Zusammenhangs nicht geeignet sind hingegen der vom Arbeitgeber mit der Maßnahme verfolgte Zweck, unternehmens- und personalpolitische Interessen sowie der Gleichbehandlungsgrundsatz.

Besteht aus den genannten Gründen ein innerer Zusammenhang zwischen den Auswirkungen auf die einzelnen Betriebe, so müssen diese Auswirkungen mitbestimmungspflichtig sein. Der Grund dafür liegt in der gesetzgeberischen Wertung der Mitbestimmungspflicht, nämlich eine Angelegenheit als so erheblich anzusehen, dass sie die Einschränkung der Unternehmensfreiheit zugunsten eines Mitbestimmungsrechtes zwingend erfordert. Soweit das nicht der Fall ist und hinsichtlich einer Auswirkung schon keine Beteiligungspflicht der Arbeitnehmervertretung besteht, kann eine solche Angelegenheit auch nicht zur Begründung der Mitwirkungszuständigkeit des Gesamtbetriebsrates nach den Maßstäben des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG herangezogen werden. Besteht der innere Zusammenhang zwischen Betriebsänderungen gemäß § 111 BetrVG in mindestens zwei Betrieben, ist das Merkmal der Mitbestimmungspflichtigkeit grundsätzlich gegeben und muss nicht gesondert geprüft werden. Besteht der innere Zusammenhang zwischen der Betriebsänderung in einem Betrieb und deren Folgewirkungen in mindestens einem anderen Betrieb, so müssen die Folgewirkungen selbst der Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegen, um hinsichtlich des Interessenausgleichs einen überbetrieblichen Regelungsbedarf begründen zu können. Graphisch stellt sich die Prüfung wie in Abbildung 5 dar.

1. Schritt2. Schritt3. Schritt**Abbildung 5: Prüfungsschema Interessenausgleich**

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Gesamtbetriebsrat für einen Interessenausgleich zuständig ist, wenn die unternehmerische Planung

- entweder zu Betriebsänderungen gemäß § 111 BetrVG in mindestens zwei Betrieben des Unternehmens führt und die Betriebsänderungen von mindestens zwei Betrieben aufgrund der Unternehmensstruktur oder einer Umstrukturierung in Form von Betriebszusammenschlüssen derart miteinander zusammenhängen, dass sich Änderungen in Bezug auf die Betriebsänderung in einem Betrieb zwangsläufig auch auf die Betriebsänderung in mindestens einem anderen Betrieb auswirken oder

- zu einer Betriebsänderung in nur einem der Betriebe, aber mit Folgewirkungen auf mindestens einen anderen Betrieb führt und wenn die in ihrer Art und ihrem Ausmaß von der Betriebsänderung abhängenden Folgewirkungen auf der Unternehmensstruktur oder einer Umstrukturierung durch Betriebszusammenschluss beruhen und diese Folgewirkungen selbst mitbestimmungspflichtig sind.

## **C. Die Zuständigkeitsabgrenzung beim Sozialplan**

Der Sozialplan unterscheidet sich als eigenständiger Mitbestimmungstatbestand vom Interessenausgleich und wird im Hinblick auf die Verteilung der originären Zuständigkeit zwischen Gesamtbetriebsrat und Einzelbetriebsräten gemäß § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG deshalb gesondert untersucht. Der Aufbau folgt dem der Untersuchung zum Interessenausgleich, so dass zunächst die Abgrenzung in der Rechtsprechung und der Literatur dargestellt ist, bevor der eigene Ansatz zur Zuständigkeitsabgrenzung entwickelt wird. Wesentliche Vorüberlegung für die Zuständigkeitsabgrenzung im Rahmen des Sozialplans ist die Frage, ob es stets und grundsätzlich eine einheitliche Zuständigkeit für Interessenausgleich und Sozialplan gibt oder geben muss. In diesem Fall würden sich eigenständige Abgrenzungskriterien für den Sozialplan erübrigen. Die Untersuchung dieser Fragestellung bildet deshalb den Einstieg zur Prüfung der Zuständigkeitsabgrenzung beim Sozialplan.

### **I. Erfordernis einer gesonderten Zuständigkeitsprüfung beim Sozialplan**

Ob die Zuständigkeit für den Sozialplan stets gesondert und unabhängig von der Zuständigkeitsverteilung beim gegebenenfalls zugrunde liegenden Interessenausgleich zu prüfen ist, ist in Rechtsprechung und Literatur umstritten. Während die eine

Ansicht<sup>514</sup> davon ausgeht, dass bei Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates für den Interessenausgleich dieser stets auch für den Sozialplan zuständig sein muss, lehnt die herrschende Ansicht<sup>515</sup> eine zwingende Akzessorietät der Zuständigkeitsverteilung ab. Vor diesem Hintergrund wird nachfolgend zum einen geprüft, ob für Interessenausgleich und Sozialplan stets eine einheitliche Zuständigkeit desselben Vertretungsorgans besteht oder vielmehr eine eigenständige Zuständigkeitsprüfung für jedes Regelungsinstrument erforderlich ist, und zum anderen, ob sich bei originärer Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates für den Interessenausgleich dessen Zuständigkeit auch für den Sozialplan stets unmittelbar aus § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ergibt.

## 1. Keine grundsätzlich einheitliche Zuständigkeit

Eine generell einheitliche Zuständigkeit desselben Vertretungsorgans der Arbeitnehmer für den Interessenausgleich und den Sozialplan ist abzulehnen. Dagegen sprechen im Wesentlichen die Gesetzessystematik bezüglich beider Regelungsinstrumente sowie die Systematik und der Zweck des § 50 Abs. 1 BetrVG.

### a Gesetzliche Differenzierung zwischen Interessenausgleich und Sozialplan

Zu berücksichtigen ist, dass es sich nach der Gesetzessystematik bei Interessenausgleich und Sozialplan um zwei gesonderte Mitbestimmungstatbestände handelt<sup>516</sup>, die rechtlich

---

<sup>514</sup> LAG Baden-Württemberg 25.02.2005, in juris unter AZ 5 TaBV 5/04; Schmitt-Rolfes, S. 1081 ff. (1089); Meyer, AuA 2007, S. 392 ff. (393).

<sup>515</sup> BAG 03.05.2006, AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972; BAG 23.10.2002, AP Nr. 26 zu § 50 BetrVG 1972; BAG 11.12.2001, BAGE 100, S. 60 ff.; Hessisches LAG 18.10.2005, in juris unter AZ 4 TaBV 134/05; LAG Niedersachsen 14.09.2001, LAGE Nr. 1 zu § 50 BetrVG 2001; Jousen, RdA 2007, S. 114 ff. (115, 116); Wißmann, S. 1037 ff. (1043); Fitting § 50 Rn. 60; Richardi/Annuß § 50 Rn. 37; DKK-Trittin § 50 Rn. 59b; DKK-Däubler § 111 Rn. 118; GK-Oetker §§ 112, 112a Rn. 158; GK-Kreutz § 50 Rn. 44; HWK/Hohenstatt/Dzida, § 50 BetrVG Rn. 14 und HWK/Hohenstatt/Willemsen § 111 BetrVG Rn. 75; WHSSS/Schweibert C Rn. 315; Christoffer, BB 2008, S. 951 ff. (954); Lunk, ArbRB 2003, S. 172; Däubler, AiB 2005, S. 387 ff. (391); Hunold, NZA-RR 2004, S. 561 ff. (563); Lingemann, NZA 2002, S. 934 ff. (938); Zimmer/Rupp, FA 2005, S. 259 ff. (260).

<sup>516</sup> BAG 14.11.2006, DB 2007, S. 1141 ff. (1143); BAG 03.05.2006, AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972.

zwei Regelungsinstrumente bilden. Die Differenzierung zwischen Interessenausgleich und Sozialplan ist im Gesetz eindeutig angelegt und insoweit zwingend vorgegeben. Sie ergibt sich bereits aus der unterschiedlichen Bezeichnung der beiden Regelungsinstrumente, vor allem aber aus den unterschiedlichen Regelungsinhalten und daraus folgend den unterschiedlichen Sicherungsmöglichkeiten der Beteiligungsrechte, dem unterschiedlichen Rechtscharakter und der unterschiedlichen Behandlung beider Regelungsinstrumente im Tendenzbetrieb und im Rahmen der Insolvenz<sup>517</sup>.

aa) Unterschiedliche Regelungsinhalte und Sicherungsmöglichkeiten

Die im Interessenausgleich zu verhandelnde Frage, ob, in welchem Umfang, wann und wie die Betriebsänderung durchgeführt werden soll<sup>518</sup>, ist typischerweise Gegenstand der freien Unternehmerentscheidung des Arbeitgebers. Durch die faktische Verpflichtung des Arbeitgebers, einen Interessenausgleich zu versuchen und über die geplante Betriebsänderung mit der Arbeitnehmervertretung zu verhandeln<sup>519</sup>, wird die Unternehmerfreiheit vom Gesetzgeber zu Gunsten des Arbeitnehmerschutzes zwar eingeschränkt. Als ein den Kern der unternehmerischen Freiheit einschränkendes Mitbestimmungsrecht kann der Interessenausgleich aber nicht erzwungen werden in dem Sinne, dass die Einigungsstelle beim Scheitern der Verhandlungen zwischen den Betriebsparteien deren Einigung mit bindender Wirkung ersetzt<sup>520</sup>. Das würde nämlich die Unternehmerfreiheit des Arbeitgebers in nicht gerechtfertigter Weise einschränken.

---

<sup>517</sup> Siehe dazu auch unter A.II. sowie BAG 03.05.2006, AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972; Jousen, RdA 2007, S. 114 ff. (115, 116); Wißmann, S. 1037 ff. (1039, 1040); Trittin/Russner, Anmerkung zu BAG 03.05.2006, AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972.

<sup>518</sup> BAG 03.05.2006, AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972; Trittin/Russner, Anmerkung zu BAG 03.05.2006, AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972.

<sup>519</sup> Thüsing/Wege, BB 2005, S. 213 ff. (213).

<sup>520</sup> BAG 03.05.2006, AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972; Stück, MDR 2008, S. 127 ff. (129); Trittin/Russner, Anmerkung zu BAG 03.05.2006, AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972; Thüsing/Wege, BB 2005, S. 213 ff. (213).

Im Gegensatz dazu regelt der Sozialplan Maßnahmen und Möglichkeiten, mit denen die sich aus einer Betriebsänderung ergebenden wirtschaftlichen Auswirkungen für die Arbeitnehmer abgemildert und ausgeglichen werden<sup>521</sup>. Im Zentrum der Betrachtung stehen somit die Arbeitnehmer. Gemäß der gesetzlichen Wertung überwiegen ihre Interessen insoweit auch das Arbeitgeberinteresse an einer freien Unternehmerentscheidung. Der Sozialplan ist deshalb als zwingendes Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmervvertretung ausgestaltet, so dass im Falle von Meinungsverschiedenheiten zwischen den Betriebsparteien die fehlende Einigung gemäß § 112 Abs. 4 BetrVG auch von der Einigungsstelle unter Beachtung der sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer und der wirtschaftlichen Vertretbarkeit für das Unternehmen ersetzt werden kann.

#### bb) Unterschiedlicher Rechtscharakter

Ebenfalls vor dem Hintergrund der gesetzlichen Abwägung zwischen Arbeitnehmerschutz und Unternehmerfreiheit ist die Regelung des § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG zu sehen, wonach der Sozialplan die Wirkung einer Betriebsvereinbarung hat. Nach der Wertung des Gesetzgebers wirken Vereinbarungen im Sozialplan somit normativ und begründen Individualansprüche der betroffenen Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber<sup>522</sup>. Demgegenüber fehlt es für den Interessenausgleich an einer entsprechenden Bestimmung. Es bleibt zwar den Betriebsparteien überlassen, auch den Interessenausgleich als Betriebsvereinbarung auszugestalten, die normative Wirkung ergibt sich aber, anders als beim Sozialplan, nicht direkt aus dem Gesetz.

---

<sup>521</sup> GK-Oetker § 112, 112a Rn. 96; ErfK/Kania §§ 112, 112a BetrVG Rn. 1, 12, Löwisch, DB 2005, S. 554 ff. (554); Fitting §§ 112, 112a Rn. 96; Giese, S. 314 ff. (314); Hunold, NZA-RR 2004, S. 561 ff. (561); v. Hoyningen-Huene, EWiR 1994, S. 1163 f. (1163); Molkenbur/Schulte, DB 1995, S. 269 ff. (269).

<sup>522</sup> Stück, MDR 2008, S. 127 ff. (130).



## cc) Unterschiede in Bezug auf Tendenzbetriebe und im Insolvenzfall

Auch im Hinblick auf Tendenzbetriebe differenziert der Gesetzgeber zwischen Interessenausgleich und Sozialplan. Gemäß § 118 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ist der Arbeitgeber in Tendenzbetrieben nicht verpflichtet, einen Interessenausgleich zu versuchen<sup>523</sup>. Das würde die freie Unternehmerentscheidung des Arbeitgebers bezüglich der Tendenzbestimmung und –befolgung zu stark einschränken<sup>524</sup>. Demgegenüber sieht das Gesetz für den Sozialplan keine Ausnahmen vor und betont auch dadurch die Verschiedenheit beider Regelungsinstrumente.

Beschränkungen für das Interessenausgleichsverfahren bestehen des Weiteren im Insolvenzfall. So muss der Insolvenzverwalter gemäß § 122 Abs. 1 InsO nicht das in § 112 Abs. 2 BetrVG für den Interessenausgleich vorgesehene Verfahren ausschöpfen, um Ansprüche der Arbeitnehmer auf den Nachteilsausgleich gemäß § 113 Abs. 3 BetrVG zu vermeiden. Vielmehr kann er, wenn innerhalb von drei Wochen nach Verhandlungsbeginn zwischen ihm und der Arbeitnehmervertretung keine Einigung erzielt werden konnte, abweichend von § 112 Abs. 2 BetrVG die Zustimmung des Arbeitsgerichts zur Durchführung der Betriebsänderung beantragen. Diese Ausnahmeregelung des § 122 Abs. 1 InsO entbindet den Insolvenzverwalter zwar nicht vollends vom Versuch eines Interessenausgleichs<sup>525</sup>, beschleunigt aber das Verfahren. Hinsichtlich des Sozialplans finden sich indes keine vereinfachenden oder sonstigen Ausnahmeregelungen für den Insolvenzfall.

---

<sup>523</sup> Bauer, Festschrift für Wissmann, S. 215 ff. (222); Thüsing/Wege, BB 2005, S. 213 ff. (215).

<sup>524</sup> Bauer, Festschrift für Wissmann, S. 215 ff. (222).

<sup>525</sup> BAG 22.07.2003, BAGE 107, S. 91 ff.

## dd) Zwischenfazit

Den Differenzierungen des Gesetzgebers zwischen den Mitbestimmungstatbeständen Interessenausgleich und Sozialplan ist im Hinblick auf den Regelungsinhalt, die Sicherungsmöglichkeiten, den Rechtscharakter und die Behandlung bei Tendenzbetrieben und im Insolvenzfall auch im Rahmen der Zuständigkeitsabgrenzung Rechnung zu tragen. Sie stehen einer generellen und zwingend einheitlichen Zuständigkeit desselben Vertretungsorgans für beide Regelungsinstrumente entgegen. Die gesetzliche Ausgestaltung von Interessenausgleich und Sozialplan als zwei eigenständige und sich unterscheidende Mitbestimmungstatbestände erfordert vielmehr eine jeweils gesonderte Zuständigkeitsprüfung.

## b Gründe in der Regelung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG

Einer generell und zwingend einheitlichen Zuständigkeit steht auch die Regelung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG entgegen. Sie ist nach ihrer Systematik und ihrem Zweck als allgemeingültige Regelung ausgestaltet<sup>526</sup> und muss bezogen auf das jeweilige Mitbestimmungsrecht konkretisiert werden. Bei Interessenausgleich und Sozialplan handelt es sich nach den gesetzlichen Regelungen und den zugrunde liegenden Wertungen des Gesetzgebers aber, wie vorstehend ausgeführt, um zwei eigenständige Mitbestimmungstatbestände. In Bezug auf die Zuständigkeitsabgrenzung sind die Voraussetzungen des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG deshalb auch gesondert zu prüfen<sup>527</sup>. Dabei sind insbesondere der Regelungsinhalt und der Regelungszweck maßgeblich, denn die Beurteilung, unter welchen Voraussetzungen den Einzelbetriebsräten eine Regelung nicht möglich bzw. eine einheitliche Regelung auf Unternehmensebene erforderlich ist, hängt entscheidend vom jeweiligen Regelungsgegenstand ab. Dieser ist, ebenso wie das Regelungsziel, beim Interessenausgleich und Sozialplan gerade

---

<sup>526</sup> Richardi, Festschrift für Gitter, S. 789 ff. (789, 800).

<sup>527</sup> So auch BAG 14.11.2006, DB 2007. S. 1142 ff. (1143).

verschieden<sup>528</sup>, so dass die Zuständigkeit nicht grundsätzlich einheitlich sein kann. Die Tatsache, dass beiden Mitbestimmungstatbeständen derselbe Lebenssachverhalt zugrunde liegt, spielt für die Zuständigkeitsabgrenzung gemäß der Systematik des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG insoweit keine Rolle, weil nicht dieser, sondern allein der Regelungsgegenstand und der Regelungszweck des konkreten Mitbestimmungsrechtes entscheidend sind.

Auch die in § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG angelegte Primärzuständigkeit der einzelnen Betriebsräte in der Weise, als nur bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen der Gesamtbetriebsrat zuständig ist<sup>529</sup>, steht der Annahme einer grundsätzlich einheitlichen Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates für beide Mitbestimmungstatbestände entgegen. Aus ihr ergibt sich vielmehr das zwingende Erfordernis einer jeweils eigenständigen Prüfung der Voraussetzungen des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, denn nur unter diesen Voraussetzungen ist nach dem Willen des Gesetzgebers der Gesamtbetriebsrat originär zuständig.

Die Regelung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG schließt zwar nicht aus, dass im Hinblick auf dieselben Betriebsänderungen die Zuständigkeit für den Interessenausgleich und den Sozialplan auf der Arbeitnehmerseite im Einzelfall einheitlich sein kann. Von der Systematik und Wertung des Gesetzgebers her ist aber stets eine gesonderte Prüfung bezogen auf das jeweilige Mitbestimmungsrecht geboten. Sie stehen deshalb einer generell und zwingend einheitlichen Zuständigkeit desselben Vertretungsorgans entgegen.

---

<sup>528</sup> Siehe vorstehend unter C.I.1.a)aa).

<sup>529</sup> BAG 21.03.1996, BAGE 82, S. 316 ff.; Gamillscheg, Bd. II, § 43, S. 665; Wißmann, S. 1037 ff. (1042); Richardi, Festschrift für Gitter, S. 789 ff. (789, 794, 800).

## 2. Keine zwingend einheitliche Zuständigkeit unmittelbar aus § 50 Abs. 1 BetrVG

Schmitt-Rolfes<sup>530</sup>, der von einer stets einheitlichen Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates für den Interessenausgleich und den Sozialplan ausgeht, stützt seine Ansicht unmittelbar auf § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Diese Ansicht widerspricht insoweit nicht der vorstehend begründeten Notwendigkeit einer gesonderten Zuständigkeitsprüfung für jedes der beiden Mitbestimmungstatbestände, denn nach Schmitt-Rolfes folge die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates für den Sozialplan bei dessen originärer Zuständigkeit für den Interessenausgleich und nach gesonderter Zuständigkeitsprüfung direkt aus § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG<sup>531</sup>.

### a Darstellung des Standpunktes

Zur Begründung der Ansicht, wonach die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates für den Interessenausgleich gemäß § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG immer auch dessen Zuständigkeit für den Sozialplan begründe, werden zwei Argumente herangezogen. Das ist zum einen die inhaltliche Verklammerung der Regelungsbereiche beider Rechtsinstitute durch ein und denselben Lebenssachverhalt<sup>532</sup>. Zum anderen wird für den Fall des Scheiterns der Sozialplanverhandlungen zwischen den Betriebsparteien auf die Zuständigkeit der Einigungsstelle und deren gesetzlich eingegrenzten Beurteilungsrahmen gemäß § 112 Abs. 5 Ziff. 3 BetrVG verwiesen<sup>533</sup>. Danach hat die Einigungsstelle bei der Bemessung des Sozialplanvolumens darauf zu achten, dass der Fortbestand des Unternehmens und die verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährdet werden. Diesen gesetzlichen Vorgaben nachzukommen sei der Einigungsstelle indes nur möglich, wenn Gegenstand des Sozialplans die Betriebsänderungen aller betroffenen Betriebe sei. Nur dann bestehe die

---

<sup>530</sup> Schmitt-Rolfes, S. 1081 ff.

<sup>531</sup> Schmitt-Rolfes, S. 1081 ff. (1088, 1089).

<sup>532</sup> Schmitt-Rolfes, S. 1081 ff. (1088, 1089).

<sup>533</sup> So neben Schmitt-Rolfes, S. 1081 ff. (1088, 1089) auch LAG Baden-Württemberg 25.02.2005, in juris unter AZ 5 TaBV 5/04 sowie Meyer, AuA 2007, S. 392 ff. (393).

Möglichkeit, die Gesamtbelastung durch den Sozialplan, also das Sozialplanvolumen, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Auflagen des § 112 Abs. 5 Ziff. 3 BetrVG festzulegen.

*b* Auseinandersetzung mit dem Standpunkt

Zuzugeben ist der eine einheitliche Zuständigkeit befürwortenden Ansicht, dass beiden Mitbestimmungstatbeständen, dem Interessenausgleich und dem Sozialplan, derselbe Lebenssachverhalt zugrunde liegt<sup>534</sup>. Während der Interessenausgleich die Entscheidung über die vorgesehenen Betriebsänderungen und Folgewirkungen, deren Art, Zeitpunkt und Umfang regelt, beinhaltet der abzuschließende Sozialplan die Ausgleichs- und Milderungsmaßnahmen der wirtschaftlichen Nachteile, die den betroffenen Arbeitnehmern aus eben diesen Betriebsänderungen und Folgewirkungen entstehen. Der Sozialplan knüpft insoweit an den Interessenausgleich an, weil es um den Ausgleich der darin festgelegten Betriebsänderungen geht. Die unterschiedlichen Regelungsinhalte beider Rechtsinstitute stehen aufgrund desselben Lebenssachverhaltes in einer gewissen Wechselwirkung zueinander. Das daraus folgende praktische Bedürfnis für eine gemeinsame Verhandlung von Interessenausgleich und Sozialplan, jedenfalls aber für eine Verhandlung zwischen denselben Parteien, besteht sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite. Deshalb werden das Ob, Wann und Wie der Betriebsänderungen als auch die daran anknüpfenden Ausgleichs- und Milderungsmaßnahmen oftmals gleichzeitig im Rahmen eines Gesamtkompromisses verhandelt<sup>535</sup>.

Trotz der inhaltlichen Verklammerung der Regelungsbereiche von Interessenausgleich und Sozialplan sowie der praktischen Zweckmäßigkeit einer gemeinsamen Verhandlung geht der Gesetzgeber jedoch nicht von einer grundsätzlich und zwingend einheitlichen

---

<sup>534</sup> So auch BAG 03.05.2006, AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972.

<sup>535</sup> Wißmann, S. 1037 ff. (1038); Hesse, S. 879 ff. (879).

Zuständigkeit desselben Arbeitnehmervertreterorgans aus. Es gibt insoweit für die originäre Zuständigkeitsverteilung keine Sonderregelung. Vielmehr richtet sich die Zuständigkeit nach der allgemeinen Abgrenzungsnorm des § 50 Abs. 1 BetrVG. Danach kommt es, wie ausgeführt<sup>536</sup>, in Bezug auf das konkrete Mitbestimmungsrecht allein darauf an, ob mehrere Betriebe betroffen sind und ob eine Regelung durch die Einzelbetriebsräte nicht möglich ist. Gemessen an diesen Voraussetzungen ist aber nicht ersichtlich, dass wegen des inhaltlichen Zusammenhangs zwischen dem im Interessenausgleich zu regelnden Umfang einer Betriebsänderung und den im Sozialplan zu regelnden Ausgleichsmaßnahmen letztere nicht vom jeweiligen Einzelbetriebsrat geregelt werden könnten bzw. eine solche Regelung grundsätzlich nicht sachgerecht wäre. Insoweit ist vielmehr zu berücksichtigen, dass die Auswirkungen der Betriebsänderungen in den einzelnen Betrieben sehr unterschiedlich sein können. Die wirtschaftlichen Nachteile und damit die im Sozialplan zu regelnden Ausgleichsmaßnahmen sind nämlich stets an den Arbeitnehmern eines konkreten Betriebes und damit den jeweiligen lokalen Gegebenheiten ausgerichtet, so dass prinzipiell auch bei betriebsübergreifend geplanten Betriebsänderungen die Ausgleichsmaßnahmen "betriebsintern" vom jeweiligen Einzelbetriebsrat getroffen werden können. Die inhaltliche Abhängigkeit der auszugleichenden Nachteile von Art und Umfang der Betriebsänderung begründet insoweit nicht per se die Regelungsunmöglichkeit durch die Einzelbetriebsräte im Sinne des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

Auch die in § 112 Abs. 5 BetrVG für die Einigungsstelle gesetzlich vorgeschriebene Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens, die ihrer Wertung nach auch außerhalb der Einigungsstelle für die jeweils verhandelnde Arbeitnehmervertretung gilt<sup>537</sup>, gebietet nicht zwingend eine einheitliche Zuständigkeit derselben Arbeitnehmervertretung für den Interessenausgleich und den Sozialplan. Es ist

---

<sup>536</sup> Siehe vorstehend unter C.I.1.b.

<sup>537</sup> vgl. insoweit für § 112 Abs. 5 Nr. 2a BetrVG: BT-Drucksache 14/5741, S. 52 zum BetrVG-Reformgesetz; LAG Niedersachsen 14.09.2001, LAGE Nr. 1 zu § 50 BetrVG 2001 und die Ausführungen unter C.IV.2.b.cc.(I).(2).(b).(bb).

nicht denkbildend ausgeschlossen, dass die wirtschaftliche Gesamtsituation des Unternehmens, insbesondere dessen Fortbestand und die Vermeidung einer Gefahr für die verbleibenden Arbeitsplätze gemäß § 112 Abs. 5 Ziff. 3 BetrVG, nicht auch von den Einzelbetriebsräten berücksichtigt werden kann<sup>538</sup> und wegen deren größerer Sachnähe sogar besser möglich ist. Davon ist jedenfalls dann auszugehen, wenn es auf die Grenzen des § 112 Abs. 5 Ziff. 3 BetrVG im konkreten Fall gar nicht ankommt, weil die auszugleichenden Nachteile nicht so erheblich sind, als dass sie diese Grenzen tangieren könnten. Andererseits ist nicht ausgeschlossen, dass es Fälle gibt, in denen für die Bemessung des Sozialplanvolumens die Grenzen des § 112 Abs. 5 Ziff. 3 BetrVG tatsächlich eine Rolle spielen können und eine betriebsübergreifende Ausgleichsregelung gefunden werden muss, um deren Einhaltung zu gewährleisten<sup>539</sup>. Das ist indes einzelfallabhängig und nicht zwingend bei jeder betriebsübergreifenden Planung der Betriebsänderungen und damit der originären Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates für den Interessenausgleich gemäß § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG geboten und gerechtfertigt. Eine unterschiedliche Zuständigkeitsverteilung zwischen Betriebsräten und Gesamtbetriebsrat ist in Bezug auf den Interessenausgleich und den Sozialplan aufgrund der Regelung in § 112 Abs. 5 BetrVG somit nicht per se ausgeschlossen.

### 3. Ergebnis

Die Verteilung der originären Zuständigkeit von Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat ist in Bezug auf den Interessenausgleich und den Sozialplan nicht zwingend und stets einheitlich. So folgt aus der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates für den Interessenausgleich nicht automatisch auch dessen Zuständigkeit für den Sozialplan. Vielmehr bedarf es einer auf das jeweilige Mitbestimmungsrecht bezogenen Zuständigkeitsprüfung. Das ergibt sich zum einen aus den gesetzlichen Differenzierungen zwischen beiden Regelungsinstrumenten im Hinblick auf ihre

---

<sup>538</sup> BAG 03.05.2006, AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972.

<sup>539</sup> Siehe dazu noch ausführlich unter C.IV.2.b.

Regelungsinhalte, ihren Rechtscharakter, die Sicherung der Mitbestimmungsrechte und die Besonderheiten bei Tendenzbetrieben sowie im Insolvenzfall, die gegen eine generelle Einheitlichkeit sprechen. Zum anderen kommt es nach der Systematik des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG für die Zuständigkeitsabgrenzung insbesondere auf den - beim Interessenausgleich und Sozialplan gerade verschiedenen - Regelungsgegenstand und Regelungszweck des konkreten Mitbestimmungstatbestandes an. Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates für den Interessenausgleich bedingt auch bei gesonderter Zuständigkeitsprüfung gemäß § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht stets dessen Zuständigkeit auch für den Sozialplan. Das folgt weder aus dem beiden Regelungstatbeständen zugrunde liegenden einheitlichen Lebenssachverhalt noch aus der gemäß § 112 Abs. 5 Ziff. 3 BetrVG zu beachtenden wirtschaftlichen Situation des Unternehmens bei der Sozialplanbemessung.

## **II. Abgrenzung in der Rechtsprechung**

### **1. Darstellung**

Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates für den Abschluss des Sozialplans war bereits mehrfach Gegenstand von BAG- und instanzgerichtlichen Entscheidungen. Die nachfolgende Darstellung gibt einen Überblick über die in der Rechtsprechung vorgenommene Zuständigkeitsabgrenzung und die jeweilige Argumentation. Mehrheitlich wird dabei die zweite Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, mithin die fehlende Regelungsmöglichkeit durch die Betriebsräte, problematisiert. Die erste Voraussetzung der überbetrieblichen Betroffenheit ist demgegenüber in der Regel erfüllt und war – soweit ersichtlich – bislang nur in einem Fall entscheidend für die Ablehnung der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates.



a. Überbetriebliche Betroffenheit, § 50 Abs. 1 Satz 1, 1. Alt. BetrVG

Nach Ansicht des ArbG Mannheim<sup>540</sup> scheidet eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates schon mangels überbetrieblicher Betroffenheit im Sinne der ersten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG aus, wenn sich die Betriebsänderungen unterschiedlich auf die einzelnen Betriebe auswirken und die branchenspezifische Arbeitsmarktlage der Regionen nicht vergleichbar ist. Im konkreten Fall ging es um die Verlegung eines Heidelberger und eines Frankfurter Betriebes an einen gemeinsamen Standort in Darmstadt. Die Auswirkungen für die Arbeitnehmer in Heidelberg unterschieden sich dabei wegen der nicht vergleichbaren regionalen Arbeitsmarktlage erheblich von denen in Frankfurt. Deshalb betraf die Betriebsänderung nach Auffassung des ArbG Mannheim schon nicht mehrere Betriebe.

b. Keine Regelungsmöglichkeit durch die Einzelbetriebsräte, § 50 Abs. 1 Satz 1, 2. Alt. BetrVG

aa) Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

In einer ersten Entscheidung des BAG<sup>541</sup> zur Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates für den Sozialplan ging dieses von der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates für den Interessenausgleich und den Sozialplan aus. Die Betriebsänderungen bestanden in der insolvenzbedingten Stilllegung sämtlicher Betriebe des Unternehmens. Wegen des auf der Insolvenz beruhenden Sachzusammenhangs der Maßnahmen hielt das BAG einen einheitlichen Sozialplan für erforderlich. Inwiefern und ob hier die Einzelbetriebsräte aufgrund ihrer Sachnähe zum jeweiligen Betrieb und den regionalen Besonderheiten für die Verhandlung der Ausgleichsmaßnahmen auch oder gar besser geeignet wären, hat

---

<sup>540</sup> ArbG Mannheim 02.07.1987, NZA 1987, S. 682 ff.

<sup>541</sup> BAG 17.02.1981, BAGE 35, S. 80 ff.

das BAG nicht diskutiert. Auch die an den Sachzusammenhang zu stellenden Anforderungen wurden nicht spezifiziert.

Näher befasste sich das BAG mit der Zuständigkeitsabgrenzung in seiner Entscheidung vom 11.12.2001<sup>542</sup> und kurze Zeit später in seiner Entscheidung vom 23.10.2002<sup>543</sup>. Den mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen lagen jeweils unternehmensweite Änderungen der gesamten Organisationsstruktur zugrunde. In beiden Fällen sah das BAG den Gesamtbetriebsrat nicht nur für den Interessenausgleich, sondern auch für den Sozialplan als zuständig an, ohne dabei aber aus der Zuständigkeit für den Interessenausgleich automatisch auf dessen Zuständigkeit auch für den Sozialplan zu schließen. Vielmehr prüfte das BAG jeweils die Voraussetzungen des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und grenzte dementsprechend danach ab, ob die mit den Betriebsänderungen verbundenen Nachteile für die Arbeitnehmer unternehmenseinheitlich oder betriebsbezogen auszugleichen sind. Es stellte entscheidend darauf ab, ob die Durchführung des Interessenausgleichs von einer unternehmensweiten Kompensationsregelung abhängt.

In der erstgenannten Entscheidung vom 11.12.2001 begründete das BAG diese Abhängigkeit zwischen den unternehmensweiten Betriebsänderungen und einer darauf bezogenen Sozialplanregelung mit der Notwendigkeit, eine das Gesamtunternehmen und alle Arbeitnehmer betreffende Insolvenz abzuwenden. Unter Hinweis auf das Interesse der verbleibenden Belegschaft und der zu erhaltenen Betriebe, aber auch auf das Interesse der unmittelbar von den Betriebsänderungen betroffenen Arbeitnehmer ging das BAG von einem notwendig auf das gesamte Unternehmen bezogenen Sozialplanvolumen aus. Die Entscheidung über die Verteilung dieses Gesamtvolumens könne wegen der zur Abwendung der Insolvenz "unumgänglich notwendigen Verzahnung" zwischen dem Interessenausgleich und den Sozialplanregelungen ebenfalls nur unternehmenseinheitlich erfolgen. Durch zahlreiche Einzelvereinbarungen

---

<sup>542</sup> BAG, Urteil vom 11.12.2001, BAGE 100, S. 60 ff.

<sup>543</sup> BAG, Beschluss vom 23.10.2002, AP Nr. 26 zu § 50 BetrVG 1972.

sei die Abwendung der Insolvenz nicht erreichbar gewesen. Welche Kriterien letztlich zu dieser Einschätzung führten und inwiefern die Interessen der Belegschaft und der unmittelbar betroffenen Arbeitnehmer zwingend ein unternehmenseinheitliches Sozialplanvolumen und einen unternehmenseinheitlichen Ausgleich erforderten, wurde allerdings nicht näher ausgeführt.

In der zweitgenannten Entscheidung vom 23.10.2002 begründete das BAG die Erforderlichkeit eines unternehmenseinheitlichen Sozialplanes mit der notwendigen Berücksichtigung der Belange sowohl der betroffenen Arbeitnehmer als auch des Unternehmens, insbesondere dessen wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit. Bei betriebsübergreifenden Maßnahmen müsse der Nachteilsausgleich die Verhältnisse aller betroffenen Betriebe und Arbeitnehmer berücksichtigen und koordinieren, um eine sachgerechte Verteilung der zur Verfügung stehenden Mittel zu gewährleisten. Dies erfordere ein unternehmenseinheitliches Konzept, welches die einzelnen Betriebsräte nicht aufstellen könnten. Maßgeblich für die Zuständigkeitsabgrenzung soll demnach die ein unternehmenseinheitliches Koordinationsbedürfnis auslösende sachgerechte Verteilung der zur Verfügung stehenden Mittel sein. Unklar bleiben dabei zwei Dinge. Zum einen ist fraglich, was unter dem Merkmal der Sachgerechtigkeit konkret zu verstehen ist, woran diese sich orientieren muss und woraus insoweit das betriebsübergreifende Koordinationsbedürfnis folgt. Zum anderen bleibt das Merkmal der zur Verfügung stehenden Mittel unklar, insbesondere, ob darunter ein unternehmenseinheitliches Sozialplanvolumen zu verstehen ist, woraus sich gegebenenfalls ein Bedürfnis für ein Gesamtsozialplanvolumen ergibt, ob es möglicherweise bereits aus der Überbetrieblichkeit der konkreten Maßnahmen bzw. des Interessenausgleichs folgt und woraus sich dessen Grenzen jeweils ergeben. Diese Fragen stellen sich zwangsläufig, weil es keine Bestimmungen darüber gibt, dass oder unter welchen Umständen zwingend ein einheitlicher "Topf" für alle Ausgleichsmaßnahmen zu bilden ist, den es gerecht zu verteilen gilt.

In seinem Beschluss vom 03.05.2006<sup>544</sup> hat das BAG die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates für den Sozialplan abgelehnt. Im zugrunde liegenden Sachverhalt ging es um die Zusammenlegung von Betrieben eines Unternehmens zwecks Abbaus von Doppelstrukturen in bestimmten Ballungsräumen. Das BAG sah keine zwingende Notwendigkeit für einen überbetrieblichen Ausgleich der damit für die Arbeitnehmer verbundenen Nachteile. Die in der Revisionsbegründung herangezogene Tatsache, dass sämtliche finanzielle Mittel von der Arbeitgeberin aufzubringen sind, stehe laut BAG einzelbetrieblichen Regelungen nicht entgegen. Auch ein auf die Interessen aller betroffenen Arbeitnehmer bezogenes Koordinierungsbedürfnis genüge nicht. Ebenso wenig sei die Erwägung der sachgerechten Verteilung der zur Verfügung stehenden Mittel geeignet, ein einheitliches Regelungserfordernis zu begründen, denn es bestehe im Gegensatz zu freiwilligen Leistungen kein einheitlicher "Topf" gerecht zu verteilender Mittel. In diesem Zusammenhang wies das BAG auch darauf hin, dass eine Berücksichtigung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit des Nachteilsausgleichs für das Gesamtunternehmen durch die einzelnen Betriebsräte nicht per se ausgeschlossen sei. Etwas anderes könne lediglich bei Vorliegen eines überbetrieblichen Sanierungskonzeptes gelten, das nur auf der Grundlage eines bestimmten, auf das gesamte Unternehmen bezogenen Sozialplanvolumens realisiert werden könnte. Auch der Gleichbehandlungsgrundsatz stünde, wenn er bei betriebsübergreifenden Betriebsänderungen für Sozialplanregelungen zu beachten sein sollte, was das BAG ausdrücklich offen lässt, der Zuständigkeit der Einzelbetriebsräte für den Sozialplan nicht entgegen. Vielmehr könnten diese wegen ihrer Kenntnis der örtlichen Besonderheiten in der Regel sogar eher sachgerechte und passgenaue Lösungen finden.

---

<sup>544</sup> BAG 03.05.2006, AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972.

## bb) Rechtsprechung der Instanzgerichte

Das LAG Hamburg<sup>545</sup> hat in der Vorinstanz zur dargestellten BAG-Entscheidung<sup>546</sup> vom 11.12.2001 die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates mit den Besonderheiten des konkreten Falles, der drohenden Insolvenz und den unternehmensweiten Sanierungsmaßnahmen begründet. Ein wesentlicher Grund für die unternehmenseinheitliche Verhandlungsnotwendigkeit war dabei der Zeitdruck, mit dem es die Sanierungsmaßnahmen umzusetzen galt.

Das LAG Niedersachsen<sup>547</sup> hat in der dem BAG-Beschluss<sup>548</sup> vom 23.10.2002 vorgehenden Berufungsentscheidung vom 14.09.2001 ebenfalls die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates für den Sozialplan angenommen. Es stützte dieses Ergebnis auf die wirtschaftlich enge Verbundenheit zwischen Interessenausgleich und Sozialplan. Diese ergebe sich zum einen daraus, dass die konkreten Betriebsänderungen und die wirtschaftlichen, insbesondere finanziellen, Folgen zusammenhingen und sich gegenseitig beeinflussten. Zum Zeitpunkt der Verhandlungen über den Interessenausgleich müssten gleichzeitig auch die sich daraus ergebenden Ausgleichskosten abschätzbar sein. Zum anderen beeinflusse der Sozialplan in einem der Betriebe notwendig auch den Inhalt der Sozialpläne in den anderen Betrieben, denn gemäß § 112 Abs. 5 BetrVG müsse stets die wirtschaftliche Vertretbarkeit der Ausgleichsmaßnahmen für das Unternehmen beachtet werden. Ein Betriebsrat könne deshalb nicht unabhängig von den Regelungen in den anderen Betrieben den Sozialplan verhandeln. Dahinter steht letztlich das Argument einer sachlich notwendigen Koordination der Ausgleichsmaßnahmen im Interesse der wirtschaftlichen Vertretbarkeit für das Unternehmen. Anders als die nachgehende Entscheidung des

---

<sup>545</sup> LAG Hamburg 07.03.2001, in juris unter AZ 8 Sa 105/00.

<sup>546</sup> BAG 11.12.2001, BAGE 100, S. 60 ff.

<sup>547</sup> LAG Niedersachsen 14.09.2001, LAGE Nr. 1 zu § 50 BetrVG 2001.

<sup>548</sup> BAG 23.10.2002, AP Nr. 26 zu § 50 BetrVG 1972.

BAG<sup>549</sup> stellt das LAG nicht auf die Verteilung eines bestimmten Sozialplanvolumens, sondern auf die wechselseitige Abhängigkeit der für die Arbeitnehmer eines jeden Betriebes zu findenden Ausgleichsmaßnahmen ab, die sich aus der notwendigen Berücksichtigung der wirtschaftlichen Belange des Gesamtunternehmens ergibt. Daraus folgert es ein zwingendes Koordinierungsinteresse.

Das LAG Baden-Württemberg<sup>550</sup> stellte in der Vorinstanz zum BAG-Beschluss<sup>551</sup> vom 03.05.2006 für die Zuständigkeitsabgrenzung in Anlehnung an die BAG-Entscheidungen vom 11.12.2001 und vom 23.10.2002 darauf ab, ob die Durchführung des Interessenausgleichs von betriebsübergreifend einheitlichen Kompensationsregelungen abhängig ist. Im Ergebnis bejahte das LAG die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates. Zur Begründung griff es, wie das BAG in der Entscheidung vom 23.10.2002, auf die Notwendigkeit einer sachgerechten Verteilung der für den Nachteilsausgleich verfügbaren Mittel zurück, deren Grenze sich aus der notwendigen Berücksichtigung der Leistungsfähigkeit und damit der wirtschaftlichen Vertretbarkeit für das Unternehmen ergibt. Diese Grenze könnten die einzelnen Betriebsräte nicht berücksichtigen, weil sie – wohl im Gegensatz zum Gesamtbetriebsrat - nicht die unternehmensweit durch den Nachteilsausgleich entstehende finanzielle Gesamtbelastung kennen. Deutlicher als das BAG<sup>552</sup> folgert das LAG Baden-Württemberg das die Unternehmenseinheitlichkeit auslösende Koordinierungsbedürfnis aus der notwendigen Beachtung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmens als Grenze der verfügbaren Mittel. Noch klarer begründet, wie dargestellt, das LAG Niedersachsen<sup>553</sup> die insoweit bestehende Abhängigkeit zwischen den Ausgleichsmaßnahmen der einzelnen Betriebe. Als mögliches zusätzliches Kriterium für die Zuständigkeitsabgrenzung nannte das LAG Baden-Württemberg zudem auch den Gleichbehandlungsgrundsatz, ließ aber letztlich

---

<sup>549</sup> BAG, Beschluss vom 23.10.2002, AP Nr. 26 zu § 50 BetrVG 1972.

<sup>550</sup> LAG Baden-Württemberg 25.02.2005, in juris unter AZ 5 TaBV 5/04.

<sup>551</sup> BAG 03.05.2006, AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972.

<sup>552</sup> BAG 23.10.2002, AP Nr. 26 zu § 50 BetrVG 1972.

<sup>553</sup> LAG Niedersachsen 14.09.2001, LAGE Nr. 1 zu § 50 BetrVG 2001.

offen, inwieweit dieser für die Zuständigkeitsabgrenzung relevant und als Abgrenzungskriterium geeignet sein könnte.

## 2. Analyse

Eine Analyse der dargestellten Rechtsprechung zeigt, dass für die Begründung der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates im Wesentlichen auf einheitliche Kriterien zurückgegriffen wird. Allerdings sind diese Kriterien, zumindest aber die daran im Einzelfall gestellten Anforderungen, nicht unumstritten.

### a. Beurteilungsgrundlage

Hinsichtlich der Beurteilungsgrundlage für die Bestimmung der originären Zuständigkeit besteht in der Rechtsprechung Einigkeit. Abgestellt wird auf den Gegenstand und die Ausgestaltung der Betriebsänderungen im jeweiligen Interessenausgleich und die sich daraus ergebenden Nachteile<sup>554</sup>.

### b. Abgrenzungskriterien

Einigkeit besteht beim Sozialplan, ebenso wie beim Interessenausgleich, auch darüber, dass für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates reine Zweckmäßigkeitserwägungen nicht genügen. Zur Erfüllung der zweiten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG soll zwar auch keine objektive Regelungsunmöglichkeit durch die Einzelbetriebsräte

---

<sup>554</sup> So explizit BAG 23.10.2002, AP Nr. 26 zu § 50 BetrVG 1972; BAG 11.12.2001, BAGE 100, S. 60 ff.; LAG Baden-Württemberg 25.02.2005, in juris unter AZ 5 TaBV 5/04.

erforderlich sein. Verlangt wird aber ein sachlich zwingendes Erfordernis für einen betriebsübergreifenden Nachteilsausgleich<sup>555</sup>.

Die Rechtsprechung stützt dieses zwingende Erfordernis, soweit sie es bejaht, auf das Bestehen eines Koordinierungsbedürfnisses. Für die Begründung eines solchen Koordinierungsbedürfnisses werden verschiedene Umstände herangezogen. Anfangs stellte das BAG<sup>556</sup> lediglich auf den Sachzusammenhang der betriebsübergreifenden Maßnahmen ab. Dabei wurde aber der Grund für die aus dem Sachzusammenhang resultierende Notwendigkeit für einen einheitlichen Sozialplan nicht näher erläutert. Kommt es aber danach auf einen Sachzusammenhang zwischen den Maßnahmen des Interessenausgleichs an, so kann der Grund für die sich daraus ergebende Notwendigkeit einer betriebsübergreifend einheitlichen Sozialplanregelung denknotwendig nur aus dem Vorliegen eines Koordinierungsbedürfnisses folgen. Woraus sich ein solches Koordinierungsbedürfnis ergibt und unter welchen Voraussetzungen es angenommen werden kann bzw. muss, soll von dem - in der Rechtsprechung zunächst nicht näher konkretisierten - Sachzusammenhang abhängen.

aa Interessen der betroffenen Arbeitnehmer und wirtschaftliche Vertretbarkeit für das Gesamtunternehmen

In den späteren Entscheidungen stellt die Rechtsprechung, wie dargestellt, darauf ab, ob die Durchführung des Interessenausgleichs von einem betriebsübergreifend einheitlichen Sozialplan abhängt. Zur Konkretisierung des geforderten Abhängigkeitsverhältnisses und des daraus resultierenden Koordinierungsbedürfnisses wird dabei auf die gesetzlich vorgeschriebene Berücksichtigung der Interessen aller betroffenen Arbeitnehmer einerseits und die Leistungsfähigkeit des Unternehmens

---

<sup>555</sup> So explizit BAG 23.10.2002, AP Nr. 26 zu § 50 BetrVG 1972; BAG 11.12.2001, BAGE 100, S. 60 ff.; BAG 15.01.2002, BAGE 100, S. 157 ff.; LAG Baden-Württemberg 25.02.2005, in juris unter AZ 5 TaBV 5/04.

<sup>556</sup> BAG 17.02.1981, BAGE 35, S. 80 ff.



andererseits abgestellt. Das LAG Niedersachsen<sup>557</sup>, das sich insoweit auf die notwendige Berücksichtigung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit einer Ausgleichsmaßnahme für das Gesamtunternehmen stützt, spricht von "wirtschaftlich enger Verbundenheit". Diese allein führe nach neuerer Auffassung des BAG<sup>558</sup> indes noch nicht zur Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates. Die stattdessen geforderte zusätzliche Beschränkung auf ein nur bei einheitlicher Sozialplanregelung durchführbares unternehmensweites Sanierungskonzept ist allerdings unklar. Es ist nicht ersichtlich, welche konkreten Umstände einen solchen Fall begründen und welche konkreten Kriterien dabei das zwingende Erfordernis auslösen.

bb Abhängigkeitsverhältnis zwischen Interessenausgleich und Sozialplan

Abgesehen von der notwendig zu berücksichtigenden wirtschaftlichen Vertretbarkeit und den Interessen der betroffenen Arbeitnehmer wird das Koordinierungsbedürfnis teilweise auch mit dem Abhängigkeitsverhältnis zwischen Interessenausgleich und Sozialplan begründet, weil sich deren Regelungen gegenseitig beeinflussen. Das würde bedeuten, dass grundsätzlich dieselbe Arbeitnehmervertretung für beide Regelungsinstrumente zuständig sein muss. Davon geht aber die Rechtsprechung<sup>559</sup> selbst gerade nicht aus, die vielmehr die Notwendigkeit einer stets gesonderten Prüfung der Voraussetzungen des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG für jedes der Mitbestimmungstatbestände betont. Außerdem handelt es sich bei Interessenausgleich und Sozialplan um zwei eigenständige und inhaltlich verschiedene Regelungsinstrumente, die nach der Gesetzessystematik nicht zwangsläufig zusammenhängen, auch wenn sie auf demselben Lebenssachverhalt beruhen<sup>560</sup>. Bereits nach den Wertungen des Gesetzgebers kann deshalb das Abhängigkeitsverhältnis

---

<sup>557</sup> LAG Niedersachsen 14.09.2001, LAGE Nr. 1 zu § 50 BetrVG 2001.

<sup>558</sup> BAG 03.05.2006, AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972.

<sup>559</sup> BAG 03.05.2006, AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972; BAG 23.10.2002, AP Nr. 26 zu § 50 BetrVG 1972; BAG 11.12.2001, BAGE 100, S. 60 ff. sowie ausführlich vorstehend unter C.I.

<sup>560</sup> Siehe unter C.I.

zwischen den konkreten Betriebsänderungen als Gegenstand des Interessenausgleichs und dem Ausgleich bzw. der Milderung der daraus folgenden wirtschaftlichen Nachteile für die Arbeitnehmer als Regelungsgegenstand des Sozialplanes nicht genügen.

cc Betriebsverfassungsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

Als mögliches Abgrenzungskriterium wurde vom LAG Baden-Württemberg<sup>561</sup> ohne nähere Begründung auch der Gleichbehandlungsgrundsatz genannt. Das BAG<sup>562</sup> hat diesen als Mittel zur Zuständigkeitsabgrenzung nicht grundsätzlich, sondern nur bezogen auf den konkret entschiedenen Fall abgelehnt und dabei ausdrücklich offen gelassen, ob er bei betriebsübergreifenden Betriebsänderungen für Sozialplanregelungen überhaupt eingreift. In einer den Konzernbetriebsrat betreffenden Entscheidung vom 19.06.2007 setzt sich das BAG<sup>563</sup> ebenfalls mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz im Rahmen der Zuständigkeitsabgrenzung auseinander. Im Ergebnis lehnt es den Gleichbehandlungsgrundsatz als Grund für eine die originäre Zuständigkeit des Konzernbetriebsrates begründende rechtliche Notwendigkeit aber deshalb ab, weil der Gleichbehandlungsgrundsatz stets nur für denselben Rechtsträger gelte und deshalb keine die Unternehmensgrenzen überschreitende konzerneinheitliche Regelung gebieten könne. Abgesehen davon, dass es in dem zugrunde liegenden Fall um eine soziale Angelegenheit ging, gibt diese Begründung des BAG auch keinen Aufschluss über die Geeignetheit des Gleichbehandlungsgrundsatzes als Zuständigkeitskriterium für den Gesamtbetriebsrat, denn auf der für den Gesamtbetriebsrat relevanten Unternehmensebene handelt stets derselbe Rechtsträger, so dass dieses Argument dessen Zuständigkeit ohnehin nicht entgegensteht. Problematisch erscheint der Gleichbehandlungsgrundsatz als Abgrenzungskriterium aber insoweit, als unterschiedliche betriebliche Verhältnisse und lokale Unterschiede, etwa in Bezug auf Arbeitsmarktchancen, in der Regel sachliche Gründe für eine

---

<sup>561</sup> LAG Baden-Württemberg 25.02.2005, in juris unter AZ 5 TaBV 5/04.

<sup>562</sup> BAG 03.05.2006, AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972.

<sup>563</sup> BAG 19.06.2007, in juris unter 1 AZR 454/06.

Ungleichbehandlung beim Ausgleich der Nachteile darstellen<sup>564</sup>. Vor diesem Hintergrund dürfte der Gleichbehandlungsgrundsatz – selbst wenn man ihn grundsätzlich als Abgrenzungskriterium anerkennen würde – in der Praxis deshalb nur selten die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates für den Sozialplan überhaupt begründen können<sup>565</sup>.

### 3. Fazit

Die Rechtsprechung stellt für die Beurteilung der originären Zuständigkeit auf den Gegenstand und die Ausgestaltung der Betriebsänderungen im konkreten Interessenausgleich ab. Verlangt wird, ebenso wie beim Interessenausgleich, zwar keine objektive Regelungsunmöglichkeit, aber ein zwingendes Erfordernis für eine betriebsübergreifend einheitliche Regelung des Nachteilsausgleichs.

Soweit die Rechtsprechung den Gesamtbetriebsrat im Rahmen von Sozialplanregelungen für zuständig hält und somit von einem zwingenden Erfordernis für einen betriebsübergreifend einheitlichen Nachteilsausgleich ausgeht, folgert sie das aus dem Bestehen eines Koordinierungsbedürfnisses. Gemäß den dargestellten Entscheidungen kann sich ein solches Koordinierungsbedürfnis aus der gesetzlich vorgeschriebenen notwendigen Berücksichtigung der Interessen sämtlicher betroffener Arbeitnehmer, der wirtschaftlichen Vertretbarkeit von Ausgleichsmaßnahmen für das Unternehmen, dem Abhängigkeitsverhältnis zwischen Regelungen des Interessenausgleichs und des Sozialplans sowie dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben. Das BAG<sup>566</sup> selbst hat aber zwischenzeitlich den in früheren Entscheidungen herangezogenen Abgrenzungskriterien, wie etwa dem der wirtschaftlichen Vertretbarkeit des Sozialplanvolumens für das Gesamtunternehmen,

---

<sup>564</sup> So auch Wißmann, S. 1037 ff. (1043).

<sup>565</sup> Vgl. ausführlich zum Gleichbehandlungsgrundsatz als mögliches Abgrenzungskriterium nachstehend unter C. IV.2.b.cc.(II).

<sup>566</sup> BAG 03.05.2006, AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972.

überwiegend eine Absage erteilt und die Voraussetzungen für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates zuletzt auf solche Fälle beschränkt, in denen die Realisierung eines überbetrieblichen Sanierungskonzeptes von einem unternehmensbezogenen Sozialplan abhängt. Dieses abstrakte, die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates begründende Merkmal lässt indes offen, wann und unter welchen Voraussetzungen es erfüllt ist. Es ist als Abgrenzungskriterium deshalb im Ergebnis für die Praxis zu ungenau.

### III. Abgrenzung in der Literatur

#### 1. Darstellung

Im Rahmen der Zuständigkeitsabgrenzung beim Sozialplan folgt die herrschende Meinung in der Literatur<sup>567</sup> der BAG-Rechtsprechung. Demgemäß werden die Voraussetzungen der originären Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates gesondert geprüft, so dass es auch für den Sozialplan eines zwingenden Erfordernisses für eine überbetriebliche Regelung bedarf. Dabei wird von einem überbetrieblichen Regelungsbedürfnis und somit der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates ausgegangen, wenn der Interessenausgleich mehrere Betriebe erfasst und seine Durchführung von einer betriebsübergreifend einheitlichen Kompensationsregelung abhängt<sup>568</sup>. In Übereinstimmung mit der aktuellen BAG-Rechtsprechung vom 03.05.2006<sup>569</sup> wird auch in der Literatur<sup>570</sup> darauf abgestellt, ob das einheitliche Sanierungskonzept, also der

---

<sup>567</sup> Vgl. Richardi/*Annuß* § 50 Rn. 37; ErfK/*Eisemann/Koch* § 50 BetrVG Rn. 6; Annuß, S. 157; Weber/Ehrich/Hörschens/Oberthür, Teil B Rn. 277; Bachner, NZA 2006, S. 1309 ff. (1312); DKK-*Trittin* § 50 Rn. 59b; GK-*Oetker* § 111 Rn. 179; Küttner/*Reinecke* Nr. 202 Rn. 17; Jousen, RdA 2007, S. 114 ff.; Fitting § 50 Rn. 60; Hunold, NZA-RR 2004, S. 561 ff. (563); Lunk, ArbRB 2003, S. 172.

<sup>568</sup> WHSS/*Schweibert* C Rn. 317; Richardi/*Annuß* § 50 Rn. 37; ErfK/*Eisemann/Koch* § 50 BetrVG Rn. 6; Annuß, S. 157; Weber/Ehrich/Hörschens/Oberthür, Teil B Rn. 277; Bachner, NZA 2006, S. 1309 ff. (1312); DKK-*Trittin* § 50 Rn. 59b; Hunold, NZA-RR 2004, S. 561 ff. (563); GK-*Oetker* § 111 Rn. 179; Lunk, ArbRB 2003, S. 172; Fischer, BB 2004, S. 1001 ff. (1003).

<sup>569</sup> BAG 03.05.2006, AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972.

<sup>570</sup> Jousen, RdA 2007, S. 114 ff.; Fitting § 50 Rn. 60; Wißmann, S. 1037 ff. (1044); Küttner/*Reinecke* Nr. 202 Rn. 17.

Interessenausgleich, nur auf der Grundlage eines bestimmten, unternehmensbezogenen Sozialplanvolumens realisiert werden kann. *Schweibert*<sup>571</sup> spricht insoweit von einem sachlichen Zusammenhang zwischen den Betriebsänderungen in den betroffenen Betrieben, der sich aus dem unternehmenseinheitlichen Sanierungskonzept und der Abhängigkeit desselben von einem bestimmten Sozialplanvolumen ergeben soll. *Wißmann*<sup>572</sup> und *Schulin*<sup>573</sup> begründen die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates – jedenfalls bei insolvenzbedrohten bzw. stillzulegenden Unternehmen – mit der notwendig zentralen Verteilung der zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel.

*Trittin*<sup>574</sup> verlangt für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates in Anlehnung an die Entscheidung des ArbG Mannheim vom 02.07.1987<sup>575</sup> zusätzlich zur Betroffenheit mehrerer Betriebe und dem Erfordernis einer betriebsübergreifend einheitlichen Kompensationsregelung im abzuschließenden Sozialplan, dass die wirtschaftlichen Nachteile für die Arbeitnehmer in den einzelnen Betrieben sowie die branchenspezifische Arbeitsmarktlage der Regionen vergleichbar sind. Andernfalls verbleibe es bei der Zuständigkeit des jeweiligen Einzelbetriebsrates, selbst wenn die Durchführung des Interessenausgleichs von einem betriebsübergreifend einheitlichen Sozialplan abhängt. Das wird von der übrigen Literatur, soweit überhaupt thematisiert, ausdrücklich abgelehnt<sup>576</sup>. *Trittin/Russner*<sup>577</sup> aber sprechen sich in einer jüngeren Entscheidungsanmerkung sogar grundsätzlich gegen eine originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates bei Betriebsänderungen, insbesondere Sozialplänen, aus. Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates könne sich insoweit lediglich aus der Beauftragung durch die Einzelbetriebsräte ergeben. Soweit diese dazu nicht bereit seien, müsse der Arbeitgeber mit den einzelnen Betriebsräten gesondert verhandeln, auch

---

<sup>571</sup> WHSSS/*Schweibert* C Rn. 317.

<sup>572</sup> Wißmann, S. 1037 ff. (1044).

<sup>573</sup> Schulin, SAE 1982, S.47 ff. (48).

<sup>574</sup> DKK-*Trittin* § 50 Rn. 59b.

<sup>575</sup> ArbG Mannheim 02.07.1987, NZA 1987, S. 682 ff.; siehe dazu auch unter C.II.1.

<sup>576</sup> Richardi/*Annuß* § 50 Rn. 37; WHSSS/*Schweibert* C Rn. 317.

<sup>577</sup> *Trittin/Russner*, Anmerkung zu BAG 03.05.2006, AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972.

wenn das entsprechend umständlich sei. Sie begründen diese Auffassung mit dem Sinn und Zweck der Zuständigkeitsverteilung, nämlich der Interessenwahrung der Beschäftigten. An dieser müsse sich die Zuständigkeitsverteilung orientieren. Wegen der Stimmengewichtung im Gesamtbetriebsrat könnten Arbeitnehmer kleinerer Betriebe aber ohne weiteres übergangen und in ihren Interessen verletzt werden. Um diese zweckwidrige Konsequenz zu vermeiden, seien für Interessenausgleich und Sozialplan stets die einzelnen Betriebsräte originär zuständig.

Nach Ansicht von *Schmitt-Rolfes*<sup>578</sup> setzt die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates für Sozialpläne überbetriebliche Betriebsänderungen voraus, die derart in einem inneren Zusammenhang stehen, dass unterschiedliche Regelungen sachlich oder rechtlich nicht gerechtfertigt sind. Bei Betriebsänderungen, die nicht nur einen oder einzelne Betriebe unabhängig voneinander betreffen, ergebe sich dieser innere Zusammenhang aus der notwendigen Berücksichtigung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit der Sozialplanleistungen durch die Einigungsstelle. Denn bei einem Scheitern der Sozialplanverhandlungen mit der Arbeitnehmervertretung sei die Einigungsstelle gemäß § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 3 BetrVG verpflichtet, für die Bemessung des Sozialplanvolumens auch auf den Fortbestand des Unternehmens zu achten und darauf, dass die nach der Betriebsänderung verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährdet werden. Das könne sie aber nur, wenn sie unternehmensweit alle Betriebsänderungen und die jeweiligen Auswirkungen für die Arbeitnehmer berücksichtige. Deshalb sei der Gesamtbetriebsrat in sämtlichen Fällen, in denen infolge von Betriebsänderungen die Möglichkeit wirtschaftlicher Nachteile in mehreren Betrieben bestehe, für die Verhandlung und den Abschluss des Sozialplans zuständig.

*Oetker*<sup>579</sup> lehnt es hingegen ausdrücklich ab, die originäre Zuständigkeit darauf zu stützen, dass eine gegebenenfalls einzusetzende Einigungsstelle bei der Bemessung des Sozialplanvolumens die wirtschaftliche Vertretbarkeit für das Unternehmen

---

<sup>578</sup> Schmitt-Rolfes, S. 1081 ff. (1088 ff.).

<sup>579</sup> GK-Oetker § 111 Rn. 179.

berücksichtigen muss. Er begründet seine Ablehnung mit dem gemäß § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ebenfalls vorausgesetzten zwingenden Bedürfnis nach einer betriebsübergreifenden Regelung, das bei der Argumentation von Schmitt-Rolfes unterlaufen bzw. nicht berücksichtigt würde. Der Gesamtbetriebsrat sei vielmehr dann zuständig, wenn der Arbeitgeber einen unternehmenseinheitlichen Sozialplan aufstellen wolle oder der Interessenausgleich betriebsübergreifend einheitliche Kompensationsregelungen erfordere.

*Hohenstatt/Willemsen*<sup>580</sup> begründen die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates bei betriebsübergreifend angelegten Betriebsänderungen und der Verfügbarkeit eines nur begrenzten Ausgleichsvolumens mit der Verteilung dieser Mittel. Diese könne nur unternehmenseinheitlich erfolgen, so dass dafür der Gesamtbetriebsrat zuständig sei.

## 2. Analyse

### a Beurteilungsgrundlage

Als Beurteilungsgrundlage stellen alle vertretenen Ansichten übereinstimmend auf den Gegenstand des konkreten Interessenausgleichs und die daraus entstehenden Nachteile für die Arbeitnehmer ab<sup>581</sup>.

---

<sup>580</sup> HWK/*Hohenstatt/Willemsen*, § 112 BetrVG Rn. 32a.

<sup>581</sup> Vgl. z.B. HWK/*Hohenstatt/Dzida*, § 50 BetrVG Rn. 14; Fitting §§ 112, 112a Rn. 127; WHSSS/*Schweibert* C Rn. 317; ErfK/*Eisemann/Koch* § 50 BetrVG Rn. 6; Weber/*Ehrich/Hörchens/Oberthür*, Teil B Rn. 277; Richardi/*Annuß* § 50 Rn. 37; Annuß, S. 157.

## b Abgrenzungskriterien

Analysiert man die in der Literatur vertretenen Ansichten zur originären Zuständigkeitsabgrenzung beim Sozialplan, so lassen sich drei verschiedene Ansätze zur Bestimmung des zwingenden Bedürfnisses für eine unternehmenseinheitliche Regelung unterscheiden: Die an der BAG-Rechtsprechung orientierte Differenzierung nach der Abhängigkeit des Interessenausgleichs von einer betriebsübergreifenden Kompensation, die Differenzierung nach dem Willen des Arbeitgebers und die Differenzierung nach den Grenzen des Sozialplanvolumens.

Die darüber hinaus von Trittin geforderte Vergleichbarkeit der wirtschaftlichen Nachteile und der branchenspezifischen Arbeitsmarktlage in den Regionen stellt eine zusätzliche und damit dritte Voraussetzung für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates dar. Sie entbehrt allerdings jeder gesetzlichen Grundlage, weil der Gesetzgeber die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates gemäß § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG an die dort ausdrücklich genannten zwei Voraussetzungen geknüpft hat. Er hat für Sozialpläne auch keine Sonderbestimmungen aufgestellt<sup>582</sup>, so dass die geforderte Vergleichbarkeit von Nachteilen und Arbeitsmarktlage der Gesetzessystematik widerspricht. Soweit Trittin/Russner die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates sogar vollständig ablehnen, besteht der geschilderte Widerspruch zur Gesetzessystematik umso mehr. Der Gesetzgeber knüpft die Verteilung der originären Zuständigkeit auch für Betriebsänderungen an die allgemeinen Voraussetzungen des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Er geht mangels Sonderregelung folglich auch insoweit von der Möglichkeit einer originären Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates aus. Diese ist nach dem Willen des Gesetzgebers also nicht von vornherein ausgeschlossen. Sind vielmehr von der Betriebsänderung mehrere Betriebe betroffen und besteht ein zwingendes Bedürfnis nach einer unternehmenseinheitlichen Regelung, ist der Gesamtbetriebsrat auch für Sozialpläne originär zuständig. Die

---

<sup>582</sup> Vgl. Siebert, S. 151, wonach auch für Betriebsänderungen die Generalklausel des § 50 Abs. 1 BetrVG gilt.



Argumentation, wonach dies dem Zweck der Zuständigkeitsverteilung widerspreche, überzeugt nicht. Die Wahrung der Arbeitnehmerinteressen ist nämlich nicht in jedem Fall besser durch die Einzelbetriebsräte gewährleistet<sup>583</sup>. Gerade dann, wenn zum Ausgleich der wirtschaftlichen unternehmensweit nur begrenzt Mittel zur Verfügung stehen, wird jeder Betriebsrat versuchen, für seine Arbeitnehmer die besten Ausgleichskonditionen zu erzielen. Meyer<sup>584</sup> spricht insoweit vom negativen Wettlauf der Betriebsräte um den ersten und besten Sozialplan. Dabei ist die Verhandlungsposition kleinerer Betriebsräte naturgemäß schwächer als die der größeren. Durch Verhandlungen mit dem Gesamtbetriebsrat ist dann hingegen auch für die Arbeitnehmer kleinerer Betriebe eine gerechtere Verteilung der Mittel gewährleistet. Sinn und Zweck der originären Zuständigkeitsverteilung schließen folglich die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates nicht aus, sondern können sie im Einzelfall sogar gebieten.

aa. Abhängigkeit des Interessenausgleichs von betriebsübergreifender Kompensation

Am weitesten verbreitet ist die der BAG-Rechtsprechung folgende Ansicht, die sich im Wesentlichen auf die Wiedergabe der vom BAG gefundenen Abgrenzungsmerkmale beschränkt. Danach muss für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates der Interessenausgleich eine überbetriebliche Kompensationsregelung erfordern. Insoweit bleibt aber die Frage ungeklärt, wann und bei Vorliegen welcher Kriterien ein unternehmenseinheitliches Konzept nur auf Grundlage eines betriebsübergreifenden Sozialplanvolumens realisiert werden kann. Das wird von der Literatur<sup>585</sup> nur in Bezug auf insolvenzbedrohte bzw. stillzulegende Unternehmen näher konkretisiert. In diesem Fall nämlich stehen (finanzielle) Mittel nur begrenzt zur Verfügung und erfordern eine unternehmenseinheitliche Verteilung. Abgesehen von diesen Extremfällen ist indes

---

<sup>583</sup> Schmidt, Festschrift für Küttner, S. 499 ff. (507) spricht davon, dass der Gesamtbetriebsrat wegen seines regelmäßigen und unmittelbaren Kontaktes zur Unternehmensleitung oft bessere Verhandlungsmöglichkeiten habe als der Betriebsrat.

<sup>584</sup> Meyer, AuA 2007, S. 392 ff. (393).

<sup>585</sup> Schuln, SAE 1982, S.47 ff. (48); Wißmann, S. 1037 ff. (1044).

unklar, woraus sich ein einheitlicher "Topf" oder "Kuchen" ergeben soll, den es gerecht zu verteilen gilt.

bb. Wille des Arbeitgebers

Demgegenüber stellt es Oetker in das Belieben des Arbeitgebers, die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates zu begründen, indem er den Gesamtbetriebsrat auch dann für originär zuständig hält, wenn der Arbeitgeber einen unternehmenseinheitlichen Sozialplan aufstellen will. So verstanden, würde die Zuständigkeitsabgrenzung einer Wahlmöglichkeit des Arbeitgebers entsprechen, wie sie von der Gesetzessystematik her nur im Rahmen der freiwilligen Mitbestimmung möglich ist<sup>586</sup>. Auf erzwingbare Sozialpläne ist sie demnach gerade nicht anwendbar. Sofern Oetker – anders verstanden – den Willen des Arbeitgebers an bestimmte Voraussetzungen gebunden wissen möchte, bleibt unklar, welche Voraussetzungen das konkret sein sollen.

cc. Begrenzung des Sozialplanvolumens

Schließlich wird die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates mit den Grenzen eines verfügbaren Sozialplanvolumens begründet. Dass die Notwendigkeit zur Berücksichtigung einer Höchstgrenze ein überbetriebliches Regelungsbedürfnis auslösen kann, ist durchaus überzeugend. Soweit dabei nur von einem begrenzten finanziellen Sozialplanvolumen gesprochen wird<sup>587</sup>, ist aber unklar, woraus sich die Grenzen jeweils ergeben bzw. wer diese im Einzelfall bestimmt. Soweit auf die von der Einigungsstelle zu beachtende wirtschaftliche Vertretbarkeit des Sozialplanvolumens für das Unternehmen abgestellt wird, bleibt zweierlei unbeachtet. Zum einen besteht die Pflicht zur Berücksichtigung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit durch die

---

<sup>586</sup> Siehe dazu im 2. Kap. unter A.I.1.b.bb. sowie im 3. Kap. unter B.III.2.b.bb. und LAG Hamm 30.07.2007, in juris unter AZ 13 TaBVGa 16/07.

<sup>587</sup> HWK/Hohenstatt/Willemsen, § 112 BetrVG Rn. 32a; Wißmann, S. 1037 ff. (1044).

Einigungsstelle stets, so dass sich damit in jedem Fall, in dem mehrere Betriebe betroffen sind und damit die erste Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erfüllt ist, automatisch immer auch ein zwingendes überbetriebliches Regelungsbedürfnis ergeben würde. Das aber widerspricht der Gesetzessystematik, die die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates an zwei gesonderte Voraussetzungen knüpft. Insoweit ist der Einwand von Oetker<sup>588</sup> berechtigt, dass damit die Voraussetzung eines überbetrieblichen Regelungsbedürfnisses unterlaufen wird. Das ist insbesondere vor dem Hintergrund erklärungsbedürftig, als nach der Gesetzessystematik vorrangig von der Zuständigkeit der Betriebsräte und nur bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen von der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates auszugehen ist<sup>589</sup>. Zum anderen ist bleibt unklar, weshalb die von der Einigungsstelle zu beachtende Höchstgrenze grundsätzlich relevant sein und die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates begründen können soll, auch wenn es gar nicht zu einem Einigungsstellenverfahren kommt.

### 3. Fazit

Die in der Literatur vertretenen Merkmale für die Abgrenzung der originären Zuständigkeiten bieten keine konkreten und allgemeingültigen Abgrenzungskriterien. Sie sind vielmehr – soweit sie sich nach der BAG-Rechtsprechung richten – abstrakt und insoweit für eine praktikable Abgrenzung zu ungenau oder – soweit sie auf den Willen des Arbeitgebers bzw. pauschal auf die Ermessensgrenze der wirtschaftlichen Vertretbarkeit des Sozialplanvolumens für die Einigungsstelle abstellen – nicht mit der Gesetzessystematik vereinbar.

---

<sup>588</sup> Siehe vorstehend unter C.III.1.

<sup>589</sup> BAG 21.03.1996, BAGE 82, S. 316 ff.; Gamillscheg, Bd. II, § 43, S. 665; Wißmann, S. 1037 ff. (1042); Richardi, Festschrift für Gitter, S. 789 ff. (789,794,800).

#### IV. Eigener Ansatz zur Zuständigkeitsabgrenzung

##### 1. Beurteilungsgrundlage

Ausgangspunkt der Zuständigkeitsabgrenzung ist auch beim Sozialplan die allgemeine Abgrenzungsnorm des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG<sup>590</sup>. Die danach an die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates gestellten Voraussetzungen der überbetrieblichen Betroffenheit und der fehlenden Regelungsmöglichkeit durch die Einzelbetriebsräte sind für das jeweilige Mitbestimmungsrecht zu prüfen. Als Beurteilungsgrundlage muss deshalb jeweils der Bezugspunkt für diese Voraussetzungen bestimmt werden. Das Gesetz spricht in § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG von zu behandelnden "Angelegenheiten". Für die Zuständigkeitsabgrenzung beim Sozialplan geht es mithin zunächst um die Frage, welche die zu behandelnde Angelegenheit bezogen auf dieses Mitbestimmungsrecht konkret ist.

##### a. Einheitliche Beurteilungsgrundlage

Die Definition der *Angelegenheit* muss für beide Voraussetzungen des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dieselbe sein. Das wird in Rechtsprechung und Literatur weder problematisiert noch beachtet, ergibt sich aber eindeutig aus dem Gesetzeswortlaut. Danach ist der Gesamtbetriebsrat zuständig für die Behandlung von "Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können". Die Voraussetzungen müssen demgemäß beide in Bezug auf dieselbe Angelegenheit vorliegen. Als Angelegenheit kann deshalb hinsichtlich der ersten Voraussetzung nicht ein anderer Bezugspunkt angenommen werden als bei der zweiten Voraussetzung. Vielmehr muss die Beurteilungsgrundlage einheitlich sein. Bezogen auf den Sozialplan

---

<sup>590</sup> Richardi, Festschrift für Gitter, S. 789 ff. (789, 800); Siebert, S. 151.

heißt das, dass nicht einerseits auf die Betriebsänderungen und andererseits auf die Nachteile für die Arbeitnehmer abgestellt werden kann.

b. Bestimmung der Beurteilungsgrundlage

Für die Bestimmung der Beurteilungsgrundlage, also die Konkretisierung der Angelegenheit im Sinne des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, kommen auf den ersten Blick mehrere Möglichkeiten in Betracht. Zum einen könnte man auf die konkreten Betriebsänderungen, z.B. Personalabbau oder Stilllegung eines Betriebes, abstellen. Zum anderen sind dafür die sich aus den konkreten Betriebsänderungen ergebenden Auswirkungen, etwa Kündigungen und Versetzungen, oder die in Folge derer entstehenden Nachteile für die Arbeitnehmer, wie Verlust des Arbeitsplatzes, Arbeitslosigkeit, Verdienstausschlag, zusätzliche Wegzeiten, Fahrtkosten, denkbar. Schließlich könnte man auch die Ausgleichs- und Milderungsmaßnahmen in Betracht ziehen.

aa Konkrete Betriebsänderungen

Würde man auf die – konkreten – Betriebsänderungen als Beurteilungsgrundlage abstellen, ergäben sich beim Interessenausgleich und Sozialplan hinsichtlich der originären Zuständigkeit dieselben Abgrenzungskriterien. Das folgt zwangsläufig daraus, dass für die Zuständigkeitsverteilung jeweils dieselben gesetzlichen Voraussetzungen des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und jeweils bezogen auf die Betriebsänderungen als Beurteilungsgrundlage geprüft werden müssten. Der einzige Unterschied bestünde darin, dass im Rahmen des Interessenausgleichs auf die geplanten Maßnahmen und im Rahmen des Sozialplanes auf die konkret umzusetzenden Maßnahmen abzustellen wäre. Auf den Inhalt der Abgrenzungskriterien zur Bestimmung der originären Zuständigkeit hätte das aber keine Auswirkungen. Es ergäben sich vielmehr dieselben Abgrenzungskriterien, die beim Interessenausgleich

bezogen auf die geplanten und beim Sozialplan bezogen auf die konkreten Betriebsänderungen anzuwenden wären. Die Wertungen und damit auch das Ergebnis wären identisch, weil es keinen Grund gibt, geplante Betriebsänderungen im Hinblick auf die Zuständigkeitsverteilung anders zu bewerten und einzuschätzen als konkrete. Man käme in diesem Fall, selbst ohne eine grundsätzlich einheitliche Zuständigkeit desselben Vertretungsorgans für Interessenausgleich und Sozialplan anzunehmen, trotz jeweils gesonderter Zuständigkeitsprüfung für den Interessenausgleich und den Sozialplan bei beiden Mitbestimmungstatbeständen stets zur Zuständigkeit derselben Arbeitnehmervertretung.

Maßgeblich für die Bestimmung der Beurteilungsgrundlage muss aber der mit dem Sozialplan verbundene Zweck sein. Dieser besteht ausweislich des Wortlautes in § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG darin, durch die Betriebsänderungen entstehende Nachteile für die betroffenen Arbeitnehmer abzumildern und auszugleichen<sup>591</sup>. Das schließt die konkreten Betriebsänderungen als Beurteilungsgrundlage für die Zuständigkeit beim Sozialplan aus. Die Betriebsänderungen zu verhandeln ist vielmehr Gegenstand des Interessenausgleichs. Im Rahmen des Sozialplans sind, wie ausgeführt, nur die sich daraus ergebenden Folgen für die Arbeitnehmer relevant. Diesen inhaltlichen Unterschied hat der Gesetzgeber durch die Ausgestaltung von Interessenausgleich und Sozialplan als zwei gesonderte und in wesentlichen Punkten verschiedene Mitbestimmungsrechte<sup>592</sup> deutlich gemacht. Es würde somit nicht nur dem Zweck und Regelungsgegenstand des Sozialplanes, sondern auch der gesetzgeberischen Wertung widersprechen, wenn man beim Sozialplan ebenfalls auf die - wenn auch im Unterschied zum Interessenausgleich konkreten - Betriebsänderungen abstellen wollte.

---

<sup>591</sup> BAG 15.04.2008, nicht amtlich veröffentlicht, in juris unter Az: 9 AZR 159/07; BAG 19.02.2008, DB 2008, S. 1384 ff.

<sup>592</sup> Siehe vorstehend unter C.I.

## bb Ausgleichs- und Milderungsmaßnahmen

Regelungsgegenstand des Sozialplanes sind gemäß der gesetzlichen Definition des § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG der Ausgleich und die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile<sup>593</sup>. Dennoch kann als Beurteilungsgrundlage nicht auf konkrete Milderungs- und Ausgleichsmaßnahmen abgestellt werden, weil diese gerade den Verhandlungsgegenstand des Sozialplanes bilden. Für die zeitlogisch vorangestellte Zuständigkeitsbestimmung der Verhandlungsparteien, insbesondere auf Arbeitnehmerseite, kann es nicht bereits auf das Verhandlungsergebnis ankommen, sondern nur auf die der Verhandlung von Ausgleichsmaßnahmen zugrunde liegenden Gegebenheiten, mithin die auszugleichenden wirtschaftlichen Nachteile, die sich für die Arbeitnehmer aus den geplanten Betriebsänderungen ergeben. Die Argumentation ist insoweit dieselbe wie beim Interessenausgleich, bei dem es, wie ausgeführt<sup>594</sup>, auf die Planungen des Arbeitgebers und nicht bereits auf die konkret umzusetzenden Betriebsänderungen gemäß dem erst noch zu verhandelnden Interessenausgleich ankommen kann.

## cc Auswirkungen und wirtschaftliche Nachteile

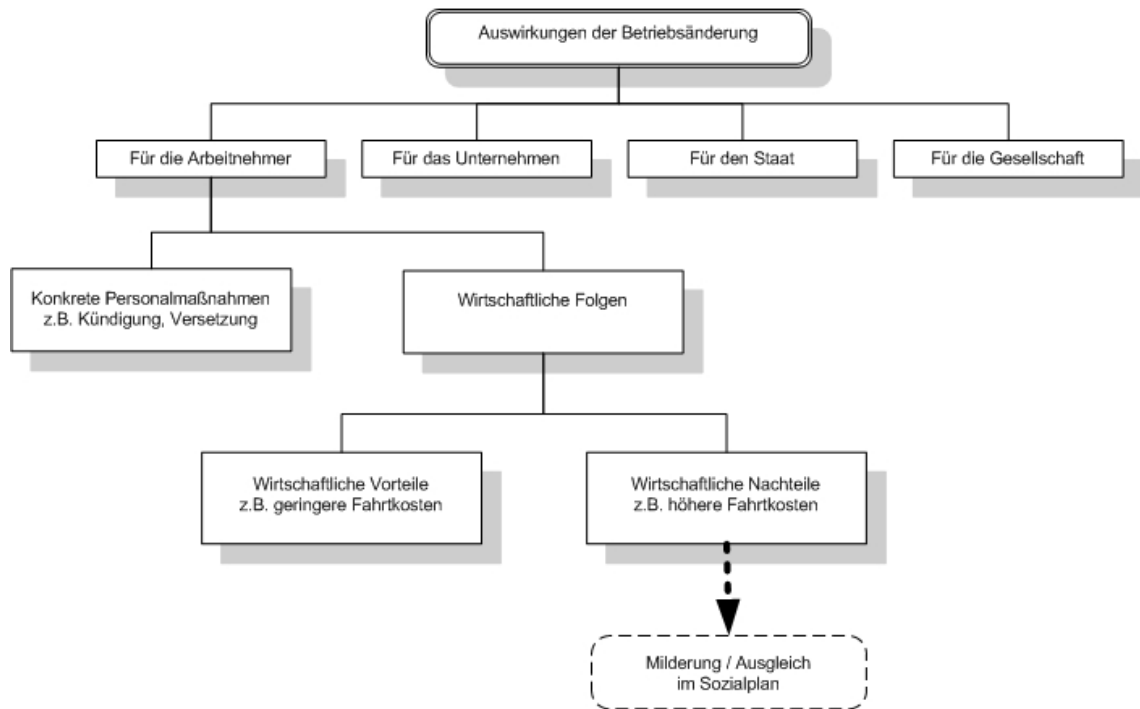
Ausgehend vom Regelungsgegenstand des Sozialplanes, Ausgleichs- und Milderungsmaßnahmen für die von den konkreten Betriebsänderungen betroffenen Arbeitnehmer festzulegen, sind als Beurteilungsgrundlage die danach zu erwartenden Auswirkungen zu betrachten. Dabei bilden die Auswirkungen nur den Oberbegriff für die sich aus den Betriebsänderungen ergebenden Konsequenzen. Ein Teil davon sind die im Rahmen des Sozialplanes relevanten Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer, bei denen sich weiter zwischen den konkreten Personalmaßnahmen und den sich daraus

---

<sup>593</sup> BAG 15.04.2008, nicht amtlich veröffentlicht, in juris unter Az: 9 AZR 159/07; BAG 19.02.2008, DB 2008, S. 1384 ff.

<sup>594</sup> Siehe unter B.III.1.

ergebenden wirtschaftlichen Folgen differenzieren lässt. Letztere können für den Arbeitnehmer vorteilhaft oder nachteilig sein.



**Abbildung 6: Auswirkungen von Betriebsänderungen**

Gemäß der gesetzlichen Definition des Sozialplanes in § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG besteht dessen Sinn und Zweck in dem Ausgleich und der Milderung der wirtschaftlichen Nachteile<sup>595</sup>, so dass allein diese für die Zuständigkeitsabgrenzung relevant sind<sup>596</sup>. Deshalb besteht beim Sozialplan allein darin die zu behandelnde Angelegenheit im Sinne des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG<sup>597</sup>.

<sup>595</sup> BAG 15.04.2008, nicht amtlich veröffentlicht, in juris unter Az: 9 AZR 159/07; BAG 19.02.2008, DB 2008, S. 1384 ff.

<sup>596</sup> WHSSS/Schweibert C.IV. Rdnr. 317.

<sup>597</sup> So auch Kaiser, Festschrift für Konzen, S. 381 ff. (407).



Die wirtschaftlichen Nachteile richten sich dabei nach den konkreten Betriebsänderungen und etwaigen Folgewirkungen<sup>598</sup>, die sich aus dem jeweiligen Interessenausgleich oder, soweit der Arbeitgeber einen solchen nicht versucht hat oder keine Einigung erzielt werden konnte, aus den konkreten Festlegungen des Arbeitgebers ergeben. Anders als beim Interessenausgleich, bei dem die Mitbestimmung der Einflussnahme auf die Ausgestaltung der Änderungsmaßnahmen dient, geht es beim Sozialplan also darum, Einfluss auf die wirtschaftlichen Folgen der Betriebsänderungen für die Arbeitnehmer zu nehmen. Aus diesem Grund muss es für die Zuständigkeitsabgrenzung auf die konkret umzusetzenden Maßnahmen und die daraus zu erwartenden wirtschaftlichen Nachteile für die Arbeitnehmer ankommen.

c. Fazit

Beurteilungsgrundlage für die Zuständigkeitsabgrenzung auf Arbeitnehmerseite sind im Rahmen des Sozialplanes die wirtschaftlichen Nachteile, die nach den konkret umzusetzenden Betriebsänderungen und etwaigen Folgewirkungen für die Arbeitnehmer zu erwarten sind. Diese wirtschaftlichen Nachteile sind in Bezug auf den Sozialplan die zu behandelnden Angelegenheiten im Sinne des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und bilden somit den Anknüpfungspunkt für die Prüfung der darin festgeschriebenen Voraussetzungen, unter denen der Gesamtbetriebsrat zuständig ist.

## 2. Abgrenzungskriterien

Die in § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vorgegebenen Kriterien für die Zuständigkeitsabgrenzung zwischen Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat gelten, wie ausgeführt, für alle Mitbestimmungstatbestände und sind insoweit allgemeingültig<sup>599</sup>.

---

<sup>598</sup> WHSSS/Schweibert C.IV. Rdnr. 317; Willemsen, ZIP 1981, S. 1058 ff. (1059).

<sup>599</sup> Richardi, Festschrift für Gitter, S. 789 ff. (789, 800) spricht insoweit von der Generalklausel des § 50 Abs. 1 BetrVG.

Sie müssen deshalb für das jeweilige Mitbestimmungsrecht konkretisiert werden. Für die Zuständigkeit beim Sozialplan erfordert das eine an den wirtschaftlichen Nachteilen für die von Betriebsänderungen betroffenen Arbeitnehmer und dem Zweck des Sozialplanes orientierte Prüfung der gesetzlichen Zuständigkeitskriterien.

a. Überbetriebliche Betroffenheit

Ausgehend von der dargestellten Beurteilungsgrundlage sowie dem Regelungsgegenstand und Zweck des Sozialplanes kommt es für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates gemäß der ersten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG darauf an, ob die wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderungen entstehen, mehrere Betriebe bzw. die Arbeitnehmer verschiedener Betriebe des Unternehmens betreffen. Ausreichend ist insoweit, ebenso wie beim Interessenausgleich, die Betroffenheit mindestens zweier Betriebe<sup>600</sup>. Es gibt keinen sachlichen Grund, an die Überbetrieblichkeit beim Sozialplan andere Anforderungen zu stellen als beim Interessenausgleich.

aa Wirtschaftliche Nachteile als Folge geplanter Betriebsänderungen

Dabei kommt es auf solche wirtschaftlichen Nachteile an, die sich als Folge der geplanten Betriebsänderungen ergeben<sup>601</sup>. Das folgt aus dem Regelungsgegenstand und dem Zweck des Sozialplanes gemäß § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Ziel ist der Ausgleich solcher Nachteile, die infolge von Betriebsänderungen entstehen. Dem entspricht auch die Gesetzessystematik des BetrVG, wonach die Regelungen zum Sozialplan, ebenso wie die zum Interessenausgleich, dem zweiten Unterabschnitt "Betriebsänderungen" unterfallen. Sonstige sich gegebenenfalls anderweitig ergebende wirtschaftliche

---

<sup>600</sup> Vgl. dazu die Ausführungen zum Interessenausgleich unter B.III.2.a.bb.

<sup>601</sup> WHSSS/Schweibert C.IV. Rdnr. 317; Berenz, NZA 1993, S. 538 ff. (539).

Nachteile sind deshalb für die Zuständigkeitsabgrenzung ebenso irrelevant wie immaterielle Nachteile<sup>602</sup>. Maßgeblich sind vielmehr allein wirtschaftliche Nachteile, die infolge der geplanten Betriebsänderungen entstehen.

bb Möglichkeit wirtschaftlicher Nachteile

Es ist in diesem Zusammenhang nicht entscheidend, ob für die Arbeitnehmer der einzelnen Betriebe tatsächlich wirtschaftliche Nachteile entstehen<sup>603</sup>. Ausreichend ist die Möglichkeit wirtschaftlicher Nachteile als Folge der konkret beschlossenen oder verhandelten Betriebsänderungen<sup>604</sup>. Das ergibt sich denknotwendig daraus, dass gemäß § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG Grundlage für die im Sozialplan zu verhandelnden Ausgleichsmaßnahmen die geplanten und damit in aller Regel noch nicht umgesetzten Betriebsänderungen sind. Insoweit ist zum Zeitpunkt der Sozialplanverhandlungen bzw. vor deren Beginn als dem Zeitpunkt, in dem die Zuständigkeit auf Arbeitnehmerseite zu bestimmen ist, noch unklar, welche wirtschaftlichen Nachteile tatsächlich entstehen werden<sup>605</sup>.

Angesichts der Anknüpfung an die Auswirkungen der konkret geplanten Betriebsänderungen sind aber Prognosen für die wirtschaftlichen Nachteile möglich<sup>606</sup>. Sie sind dabei auf solche Nachteile zu beschränken, die realistischer- und typischerweise zu erwarten sind<sup>607</sup>. Die konkret geplanten Betriebsänderungen als Ausgangspunkt der Beurteilung lassen eine realistische Einschätzung der konkret

---

<sup>602</sup> Kaiser, Festschrift für Konzen, S. 381 ff. (407).

<sup>603</sup> Schmitt-Rolfes, S. 1081 ff. (1089).

<sup>604</sup> Schmitt-Rolfes, S. 1081 ff. (1089), nach dessen Ansicht die Möglichkeit wirtschaftlicher Nachteile bei Betriebsänderungen sogar zwingend zu unterstellen ist.

<sup>605</sup> WHSSS/Schweibert C.II. Rdnr. 267b; Berenz, NZA 1993, S. 538 ff. (539).

<sup>606</sup> Entwurf eines Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 (BeschFG 1985) der Bundesregierung, BT-Drucksache 10/2102, S. 27; Fitting §§ 112, 112a Rn. 137; Berenz, NZA 1993, S. 538 ff. (539); Willemsen, ZIP 1981, S. 1058 ff. (1060).

<sup>607</sup> WHSSS/Schweibert C.II. Rdnr. 267b.

möglichen und zu erwartenden wirtschaftlichen Nachteile zu. Schließlich werden auf dieser Grundlage auch die Ausgleichs- und Milderungsmaßnahmen zwischen den Parteien von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite verhandelt. Um den Zuständigkeitsbereich des Gesamtbetriebsrates nicht entgegen der gesetzlichen Wertung, insbesondere angesichts der Primärzuständigkeit der Einzelbetriebsräte<sup>608</sup> gemäß § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, unverhältnismäßig auszudehnen, müssen wirtschaftliche Nachteile, die zwar theoretisch denkbar, aber realistischerweise nicht zu erwarten sind, für die Beurteilung der überbetrieblichen Betroffenheit unberücksichtigt bleiben. Im Hinblick auf die überbetriebliche Betroffenheit im Sinne des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sind deshalb beim Sozialplan nur solche Betriebe zu erfassen, in denen aufgrund der konkret geplanten Betriebsänderungen wirtschaftliche Nachteile realistischerweise möglich sind. Aus Gründen der Rechtssicherheit sind dabei an die realistische Möglichkeit keine hohen Anforderungen zu stellen. Es sind aber solche Nachteile auszuschließen, für deren Eintritt es nach der jeweiligen Sachlage bei Beginn der Sozialplanverhandlungen keine konkreten Anhaltspunkte gibt oder die lediglich von unternehmensunabhängigen Entwicklungen und Unsicherheiten, etwa dem Wegfall der Pendlerpauschale oder der Erhöhung der Beförderungstarife bei öffentlichen Verkehrsmitteln, abhängen.

cc Keine Gleichheit oder Gleichartigkeit der wirtschaftlichen Nachteile

Es muss sich für die überbetriebliche Betroffenheit nicht um die gleichen wirtschaftlichen Nachteile für die Arbeitnehmer der verschiedenen Betriebe handeln, denn das würde den Anwendungsbereich der ersten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und damit die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates unverhältnismäßig verkürzen. Eine solche Verkürzung ist weder vom Gesetzeswortlaut noch vom Zweck des Gesamtbetriebsrates oder des Sozialplanes her geboten.

---

<sup>608</sup> BAG 21.03.1996, BAGE 82, S. 316 ff.; Gamillscheg, Bd. II, § 43, S. 665; Wißmann, S. 1037 ff.

Gemäß dem Wortlaut des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG kommt es lediglich darauf an, dass die zu behandelnde Angelegenheit das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betrifft. Die zu behandelnde Angelegenheit umfasst dabei, wie ausgeführt, die sich aus den konkret geplanten Betriebsänderungen ergebenden wirtschaftlichen Nachteile für die Arbeitnehmer. Da es beim Sozialplan gemäß § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG generell und ohne Beschränkungen um den Ausgleich oder die Milderung "der" wirtschaftlichen Nachteile geht, würde deren Verkürzung im Rahmen der Zuständigkeitsabgrenzung auf bestimmte wirtschaftliche Nachteile dem gesetzlich verankerten Zweck und Regelungsgegenstand des Sozialplanes widersprechen. Ein solches Erfordernis gleicher wirtschaftlicher Nachteile für die Arbeitnehmer der verschiedenen Betriebe würde die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates beim Sozialplan sogar nahezu ausschließen. Aufgrund der regelmäßig bestehenden regionalen Unterschiede würden selbst bei gleichen Betriebsänderungen oder Folgewirkungen die wirtschaftlichen Nachteile verschieden sein. Die damit verbundene, zumindest erhebliche Beschränkung der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates ist mit den Wertungen des Gesetzgebers nicht vereinbar. Dieser hat im Interesse der Arbeitnehmer für unternehmensbezogene Entscheidungen die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates vorgesehen<sup>609</sup> und durch die Pflicht zur Bildung eines Gesamtbetriebsrates auch gesetzlich abgesichert<sup>610</sup>. Ausnahmen von diesen gesetzlichen Wertungen oder davon abweichende Wertungen sind dem Gesetz im Hinblick auf Sozialpläne nicht zu entnehmen und von deren Zweck her auch nicht geboten. Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates soll vielmehr auch in Bezug auf Betriebsänderungen die effektive Vertretung der Arbeitnehmerinteressen auf Unternehmensebene gewährleisten. Deshalb ist es für die erste Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG in Bezug auf die Zuständigkeit beim Sozialplan nicht erforderlich, die sich aus den konkret geplanten Betriebsänderungen resultierenden wirtschaftlichen Nachteile für die Arbeitnehmer mehrerer Betriebe auf gleiche oder gleichartige Nachteile zu beschränken.

---

(1042); Richardi, Festschrift für Gitter, S. 789 ff. (789,794,800).

<sup>609</sup> Begründung zum RegEntwurf, BR-Drucksache 715/70, S. 42; Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung, BT-Drucksache VI/2729, S. 13; Trittin/Russner, Anmerkung zu BAG 03.05.2006, AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972; Salomon, RdA 2008, S. 24 ff. (25).

<sup>610</sup> HaKo-BetrVG/Düwell § 47 Rn. 1; DKK-Trittin § 47 Rn. 4; Fitting § 47 Rn. 3.

## dd Fazit

Im Ergebnis ist die überbetriebliche Betroffenheit beim Sozialplan gegeben, wenn aus den konkret geplanten Betriebsänderungen wirtschaftliche Nachteile für die Arbeitnehmer mehrerer Betriebe des Unternehmens zu erwarten sind. Das ist in den nachfolgenden Fällen anzunehmen:

- Betriebsänderungen in allen Betrieben und daraus zu erwartende wirtschaftliche Nachteile für die Arbeitnehmer von mindestens zwei der Betriebe,
- Betriebsänderungen in mindestens zwei der Betriebe und daraus zu erwartende wirtschaftliche Nachteile für die Arbeitnehmer beider Betriebe,
- Betriebsänderungen in nur einem Betrieb und Folgewirkungen in mindestens einem weiteren Betrieb und daraus resultierende wirtschaftliche Nachteile für die Arbeitnehmer des von den Betriebsänderungen betroffenen Betriebes und mindestens eines von Folgewirkungen erfassten Betriebes oder für die Arbeitnehmer mindestens zweier von Folgewirkungen betroffener Betriebe.

## b. Keine Regelbarkeit durch die Einzelbetriebsräte

Die zweite Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist im Hinblick auf die Zuständigkeitsabgrenzung beim Sozialplan erfüllt, wenn die infolge der geplanten Betriebsänderungen entstehenden wirtschaftlichen Nachteile für die Arbeitnehmer nicht durch die einzelnen Betriebsräte geregelt, d.h. also abgemildert oder ausgeglichen, werden können. Als Beurteilungsmaßstab für die fehlende Regelbarkeit durch die Einzelbetriebsräte müssen der Sinn und Zweck des Sozialplanes sowie die gesetzlichen Wertungen im Hinblick auf die Betriebsverfassungsorgane *Betriebsrat* und *Gesamtbetriebsrat* sowie deren Zuständigkeitsabgrenzung herangezogen werden. Im Rahmen dieser Wertungen ist zu ermitteln, unter welchen Voraussetzungen ein zwingendes Bedürfnis für eine unternehmenseinheitliche bzw. betriebsübergreifende

Sozialplanregelung besteht. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Zuständigkeitsverteilung nach den gesetzlichen Wertmaßstäben in erster Linie an der effektiven Vertretung der Arbeitnehmerinteressen ausgerichtet ist<sup>611</sup>. Davon umfasst sind die Interessen sowohl der von den geplanten Betriebsänderungen betroffenen als auch der nicht betroffenen Arbeitnehmer. Zwar ist Regelungsgegenstand des Sozialplanes der Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher Nachteile, die den Arbeitnehmern durch die geplanten Betriebsänderungen entstehen, so dass es um Leistungen für die betroffenen Arbeitnehmer geht. Dennoch vertreten die Arbeitnehmerorgane ihrer Funktion und Legitimation nach auch die Interessen der von Betriebsänderungen im konkreten Fall nicht betroffenen Arbeitnehmer. Auch deren Interessen sind deshalb von ihnen zu berücksichtigen und effektiv zu wahren.

aa Keine Beschränkung auf objektive Unmöglichkeit

Die Regelungsunmöglichkeit durch die Einzelbetriebsräte gemäß § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist nicht im Sinne einer objektiven Unmöglichkeit zu verstehen<sup>612</sup>, weil das den Zuständigkeitsbereich des Gesamtbetriebsrates zu stark verkürzen und auf wenige Ausnahmefälle beschränken würde. Insoweit gelten die diesbezüglichen Ausführungen beim Interessenausgleich für den Sozialplan entsprechend<sup>613</sup>. Eine solche Verkürzung wäre mit den Wertungen des Gesetzgebers, insbesondere der nicht abdingbaren Pflicht zur Errichtung eines Gesamtbetriebsrates gemäß § 47 Abs. 1 BetrVG<sup>614</sup> nicht vereinbar. Es gibt bezüglich des Sozialplanes keine speziellen, von den allgemeinen Regelungen der §§ 47 ff. BetrVG abweichenden gesetzlichen Wertungen, die eine generelle

---

<sup>611</sup> Trittin/Russner, Anmerkung zu BAG 03.05.2006, AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972, sprechen insoweit von der Interessenwahrung der Beschäftigten, an der sich die Kompetenzverteilung zwischen den verschiedenen Gremien von Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat zu orientieren habe.

<sup>612</sup> So u.a. Gamillscheg, Bd. II, § 43, S. 665; Richardi, Festschrift für Gitter, S. 789 ff. (791); Salomon, RdA 2008, S. 24 ff. (26).

<sup>613</sup> Siehe dazu die Ausführungen zum Interessenausgleich unter B.III.2.b.aa.

<sup>614</sup> Richardi, Festschrift für Gitter, S. 789 ff. (789); Schmidt, Festschrift für Küttner, S. 499 ff. (504).

Beschränkung auf die Zuständigkeit der Einzelbetriebsräte erfordern würden<sup>615</sup>. Deshalb sind an die Abgrenzungsvoraussetzungen des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG auch für den Sozialplan die allgemeinen Auslegungsmaßstäbe anzusetzen. Von dieser einheitlichen Auslegung der gesetzlichen Voraussetzungen zu unterscheiden ist deren für das jeweilige Mitbestimmungsrecht notwendige Konkretisierung. Danach sind die zwar allgemeinen, aber inhaltlich dennoch nicht gleichbedeutenden Voraussetzungen für jedes Mitbestimmungsrecht anhand der jeweiligen Beurteilungsgrundlage sowie dem jeweiligen Sinn und Zweck zu konkretisieren<sup>616</sup>. Die inhaltlichen Anforderungen an die Voraussetzungen sind aber hinsichtlich der Regelungsunmöglichkeit aus den genannten Gründen auch beim Sozialplan nicht im Sinne einer objektiven Unmöglichkeit zu verstehen.

#### bb Keine subjektive Unmöglichkeit

Als Regelungsinstitut, das der zwingenden Mitbestimmung unterliegt, ist beim Sozialplan im Sinne des § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG das Vorliegen einer subjektiven Regelungsunmöglichkeit grundsätzlich ausgeschlossen. Da die Beteiligung der Arbeitnehmervertretung bei einem Sozialplan nicht im Ermessen des Arbeitgebers liegt, kann in dem als Begründung der subjektiven Unmöglichkeit dienenden "Erst-Recht-Schluss" hier auch nicht auf die freie Bestimmbarkeit des Verhandlungspartners geschlossen werden. Der Arbeitgeber beteiligt die Arbeitnehmer nicht überobligatorisch und damit freiwillig, sondern in Erfüllung einer gesetzlichen Verpflichtung. Er ist deshalb auch hinsichtlich der Beteiligungsmodalitäten, insbesondere des richtigen Verhandlungspartners, an die gesetzlichen Vorgaben gebunden. Im Gegensatz zum Interessenausgleich, bei dem die subjektive Regelungsunmöglichkeit ebenfalls nicht besteht<sup>617</sup>, ist der Abschluss des Sozialplanes sogar über die Einigungsstelle

---

<sup>615</sup> So im Ergebnis aber Trittin/Russner, Anmerkung zu BAG 03.05.2006, AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972.

<sup>616</sup> Christoffer, BB 2008, S. 951 ff. (951, 952).

<sup>617</sup> Siehe dazu die Ausführungen zum Interessenausgleich unter B.III.2.b.bb.



erzwingbar<sup>618</sup>. Eine subjektive Unmöglichkeit scheidet beim Sozialplan deshalb erst recht aus. Etwas anderes gilt nur, wenn es sich um einen freiwilligen Sozialplan des Arbeitgebers handelt, der nicht im Sinne des § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG dem Ausgleich oder der Milderung wirtschaftlicher Nachteile als Folge konkreter Betriebsänderungen dient. Das betrifft die Fälle, in denen noch keine konkrete Betriebsänderung geplant ist<sup>619</sup>, die Betriebsänderung in einem reinen Personalabbau besteht, ohne dass dabei die Schwellenwerte des § 112 a Abs. 1 BetrVG überschritten werden, oder die Betriebsänderung innerhalb der ersten vier Jahre nach Gründung des Unternehmens erfolgt, § 112 Abs. 2 BetrVG<sup>620</sup>.

cc Überbetriebliches Regelungsbedürfnis

Für die zweite Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG kommt es folglich auch beim Sozialplan entscheidend auf das Vorliegen eines zwingenden überbetrieblichen Regelungsbedürfnisses an. Maßstab ist dabei ein zwingendes Bedürfnis für den überbetrieblichen Ausgleich oder die überbetriebliche Milderung der wirtschaftlichen Nachteile<sup>621</sup>.

(I) Berücksichtigung von Höchstgrenzen für das Sozialplanvolumen

Die Höhe des Sozialplanvolumens ist an – im Folgenden noch näher zu konkretisierende - Höchstgrenzen gebunden, die es bei dessen Festlegung zu berücksichtigen gilt<sup>622</sup>. Mit Höchstgrenzen sind insoweit Obergrenzen für das

---

<sup>618</sup> Siehe dazu unter C.I.1.a; WHSSS/Schweibert C.II. Rdnr. 207; Berenz, NZA 1993, S. 538 ff. (538).

<sup>619</sup> Fitting §§ 112, 112a Rn. 80; GK-Oetker §§ 112, 112a Rn. 104, 105; Kleinebrink, NZA-RR 2005, S. 281 ff. (283); Wißmann, S. 1037 ff. (1054).

<sup>620</sup> WHSSS/Schweibert C.II. Rdnr. 208.

<sup>621</sup> Salomon, RdA 2008, S. 24 ff. (26).

<sup>622</sup> So z.B. auch DKK/Däubler §§ 112, 112a Rdnr. 83; H/S/W/G/N-Hess § 112 Rdnr. 195 mit Verweis auf die in § 112 Abs. 5 Ziff. 3 BetrVG genannte Höchstgrenze.

Sozialplanvolumen gemeint, die nicht überschritten werden dürfen<sup>623</sup>. Aus dieser Bindung kann ein überbetriebliches Koordinierungsbedürfnis entstehen, das eine unternehmenseinheitliche Regelung im Sinne der zweiten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zwingend erfordert<sup>624</sup>.

Dem überbetrieblichen Koordinierungsbedürfnis als Abgrenzungsmaßstab steht dabei nicht die Überlegung entgegen, dass solche Höchstgrenzen durchaus auch bei Sozialplanverhandlungen mit den einzelnen Betriebsräten der von Betriebsänderungen betroffenen Betriebe gewahrt werden können<sup>625</sup>. Objektiv unmöglich ist das sicherlich nicht. Einer objektiven Regelungsunmöglichkeit bedarf es aber, wie ausgeführt<sup>626</sup>, auch gar nicht. Zwar liegt der Betriebsverfassung das Subsidiaritätsprinzip zugrunde, das auf eine ortsnahe Problemlösung abzielt<sup>627</sup> und deshalb auch vorliegend für die Zuständigkeit der Einzelbetriebsräte sprechen könnte. Das ist jedoch nicht der Fall, denn zu berücksichtigen ist der hinter dem Subsidiaritätsprinzip stehende und der Zuständigkeitsabgrenzung insgesamt zugrunde liegende Sinn und Zweck. Dieser besteht in der Gewährleistung einer möglichst effektiven Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen gegenüber der Unternehmensleitung<sup>628</sup>. Da allerdings in der Praxis einzelbetriebliche Regelungen - je nach Anzahl der betroffenen Betriebe mehr oder weniger – ineffizient sind, weil dies, insbesondere bei parallelen Sozialplanverhandlungen in mehreren Betrieben, mit einem ungleich höheren koordinativen, zeitlichen und finanziellen Aufwand verbunden ist, stehen sie im Ergebnis einer effektiven Vertretung der Arbeitnehmerinteressen entgegen. Letztlich wäre der Arbeitgeber gezwungen, die Einzelabschlüsse möglichst gering zu halten, um

---

<sup>623</sup> von Hoyningen-Huene, EWIR 2004, S. 99f. (100).

<sup>624</sup> Auch Siebert, S. 153, knüpft die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates an ein Abstimmungsbedürfnis; nach seiner Ansicht könne aber für die Ausgestaltung des Sozialplanes – anders als beim Interessenausgleich – kein Abstimmungsbedarf unter mehreren Betriebsräten entstehen; einzige Ausnahme sei der Insolvenzfall.

<sup>625</sup> So BAG 03.05.2006, AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972 im Hinblick auf die Höchstgrenze des § 112 Abs. 5 Ziff. 3 BetrVG.

<sup>626</sup> Siehe unter C.IV.2.b.aa.

<sup>627</sup> Rieble, RdA 2005, S. 26 ff. (29).

<sup>628</sup> Salomon, RdA 2008, S. 24 ff. (25); Fitting § 47 Rdnr. 1; GK-Kreutz § 47 Rdnr. 1.

dem Risiko eines die Höchstgrenze insgesamt überschreitenden Sozialplanvolumens vorzubeugen. Vor demselben Hintergrund besteht bei Verhandlungen mit den jeweiligen Einzelbetriebsräten die Gefahr von Nachteilen für die Arbeitnehmer solcher Betriebe, mit deren Betriebsrat ein Sozialplan zeitlich nach denen für andere Betriebe verhandelt wird und daher nur noch das bis zur Höchstgrenze verbleibende Sozialplanvolumen zur Verfügung steht. Das würde nicht nur zu einem "Wettlauf" der Betriebsräte führen<sup>629</sup>, sondern auch den Arbeitnehmerinteressen entgegenstehen und wäre darüber hinaus dem Betriebsfrieden sowie der Mitarbeiterzufriedenheit im Unternehmen abträglich, deren Wahrung ebenfalls eine grundsätzliche Aufgabe der Betriebsparteien ist. Dabei steigen die Ineffizienz der Verhandlungen und das beschriebene Risiko für den Arbeitgeber sowie die Arbeitnehmerinteressen mit der Anzahl betroffener Betriebe. Für die Entwicklung von Abgrenzungskriterien ist es dennoch nicht erforderlich, nach einer bestimmten Anzahl betroffener Betriebe zu differenzieren, denn der Gesetzgeber hat im Rahmen der ersten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG die Betroffenheit *mehrerer* Betriebe des Unternehmens ausreichen lassen. Mangels näherer Einschränkungen ist der weit gefasste Gesetzeswortlaut auch weit auszulegen, so dass die Betroffenheit zweier Betriebe für die erste Voraussetzung genügen muss<sup>630</sup>. Es gibt keinen vernünftigen Grund, in Bezug auf die Kriterien zur Ausfüllung der zweiten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG von dieser gesetzgeberischen Wertung abzuweichen und einen anderen Schwellenwert als Maßstab für die Überbetrieblichkeit zu entwickeln. Vielmehr ist auch insoweit die Betroffenheit von mindestens zwei Betrieben als genügend anzusehen.

(1) Relevanz der Höchstgrenzen

Dennoch genügt das grundsätzliche Bestehen von Höchstgrenzen und die Pflicht der Parteien, diese zu berücksichtigen, noch nicht zur Erfüllung der zweiten Voraussetzung

---

<sup>629</sup> So auch Meyer, AuA 2007, S. 392 ff. (393).

<sup>630</sup> Siehe dazu auch die Ausführungen unter B.III.2.a.bb. und unter C.IV. 2.a.

des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Wie bereits ausgeführt<sup>631</sup>, erfordert diese zweite Voraussetzung für die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates zwar nicht die objektive Unmöglichkeit einzelbetrieblicher Regelungen. Auf der anderen Seite können aufgrund der zwingenden gesetzlichen Regelung zur originären Zuständigkeit aber auch nicht reine Zweckmäßigkeitserwägungen des Arbeitgebers die Kompetenz des Gesamtbetriebsrates begründen<sup>632</sup>. Unter Beachtung dieser gesetzgeberischen Wertungen kann deshalb ein überbetriebliches Koordinierungsbedürfnis nicht grundsätzlich wegen der stets zu berücksichtigenden Höchstgrenzen angenommen werden und ein zwingendes Bedürfnis nach einer unternehmenseinheitlichen Regelung begründen<sup>633</sup>. Die Wertung des Gesetzgebers erfordert vielmehr eine weitere Einschränkung auf die Relevanz der Höchstgrenzen im konkreten Fall.

Zunächst ist zu berücksichtigen, dass ein Koordinierungsbedürfnis nur dann bestehen kann, wenn Arbeitnehmer mehrerer Betriebe infolge der Betriebsänderungen wirtschaftliche Nachteile erleiden, die auszugleichen sind. Dies entspricht bereits der ersten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Darüber hinaus entsteht ein überbetriebliches Koordinierungsbedürfnis aber nur dann, wenn die Höchstgrenzen im konkreten Fall überhaupt relevant werden. Ist hingegen von vornherein abzusehen, dass diese nicht erreicht werden, können die Höchstgrenzen auch keinen Koordinierungsbedarf auslösen.

Mit dieser weiteren Einschränkung auf die Relevanz der Höchstgrenzen im konkreten Fall wird nicht nur den dargestellten gesetzgeberischen Wertungen, sondern auch der Gesetzessystematik des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG Rechnung getragen. Danach ist die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates an zwei kumulative Voraussetzungen gebunden<sup>634</sup>. Es genügt nicht, dass wirtschaftliche Nachteile in mehreren Betrieben

---

<sup>631</sup> Unter C.IV.2.b.aa.

<sup>632</sup> BAG 19.06.2007, DB 2007, S. 2377 ff. (2378); BAG 14.11.2006, DB 2007, S. 1141 ff. (1142).

<sup>633</sup> In diesem Sinne auch Wißmann, S. 1037 ff. (1044).

<sup>634</sup> Vgl. statt vieler Salomon, RdA 2008, S. 24 ff. (26); Röder/Gragert, DB 1996, S. 1674 ff. (1674).

auszugleichen sind. Es genügt aber ebenso wenig, dass bezüglich des Sozialplanvolumens Höchstgrenzen einzuhalten sind. Denn diese Verpflichtung besteht schon gemäß § 112 Abs. 5 Ziff. 3 BetrVG immer und würde folglich allein aufgrund der Betroffenheit mehrerer Betriebe ein Koordinierungsbedürfnis auslösen<sup>635</sup>. Somit wäre die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates bei Vorliegen der ersten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG stets gegeben und die zweite Voraussetzung stets mit erfüllt. Der Gesetzgeber hat aber für die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates zwei gesonderte Voraussetzungen aufgestellt. Deshalb muss die zweite Voraussetzung an die Erfüllung zusätzlicher Anforderungen geknüpft sein. Auch unter diesem systematischen Gesichtspunkt ist auf die Relevanz der Höchstgrenzen als zusätzlichem Kriterium für eine zwingend unternehmenseinheitliche Sozialplanregelung abzustellen.

(2) Beurteilung der Relevanz

Da die zu beachtenden Höchstgrenzen nur bei deren Relevanz im konkreten Fall ein überbetriebliches Koordinierungs- und Regelungsbedürfnis auslösen können, kommt es für die Zuständigkeitsabgrenzung entscheidend auf die Beurteilung der Relevanz an. Diese ist von zwei Parametern abhängig, dem jeweils zu erwartenden Sozialplanvolumen und der jeweils zu berücksichtigenden Höchstgrenze. Nur bei Kenntnis dieser Werte kann beurteilt werden, ob im konkreten Fall eine Höchstgrenze relevant wird. Damit ist die Schwierigkeit verbunden, diese Werte zu beziffern.

Im Hinblick auf das konkret zu erwartende Sozialplanvolumen folgt das insoweit bestehende Problem hauptsächlich daraus, dass die Höhe des Sozialplans Verhandlungssache der Parteien ist und damit wesentlich von ihrem jeweiligen Verhandlungsgeschick abhängt<sup>636</sup>. Der Gesetzgeber überlässt es ihnen, ob und inwiefern

---

<sup>635</sup> Wißmann, S. 1037 ff. (1044) bezogen auf die Einigungsstelle und deren Verpflichtung zur Berücksichtigung der Belange des Arbeitgebers gemäß § 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG.

<sup>636</sup> DKK/Däubler §§ 112, 112a Rdnr. 50.

sie die wirtschaftlichen Nachteile der betroffenen Arbeitnehmer mildern oder gar vollständig ausgleichen wollen<sup>637</sup>.

Bezüglich der konkreten Höchstgrenze stellt sich generell das Problem ihrer Bezifferung. Sie hängt in der Regel von den unterschiedlichsten und häufig nicht genau bestimmbar Faktoren im Einzelfall ab und kann wegen der daraus resultierenden Vielfalt und Unsicherheit nur schwer auf eine allgemeingültige Formel gebracht werden<sup>638</sup>. Die gesetzliche Regelung verzichtet darauf, die Höhe der Sozialplanleistungen berechenbar zu machen und eine Höchstsumme festzulegen<sup>639</sup>. Sie wird in ihrer Allgemeinheit damit aber dem gesetzgeberischen Ziel, den Arbeitgebern die Sorge vor unberechenbar hohen Sozialplanbelastungen zu nehmen, und Sozialplanabschlüsse kalkulierbar zu machen<sup>640</sup>, nicht gerecht.

Vorliegend bedarf es für die Beurteilung der Relevanz von Höchstgrenzen nicht der Bestimmung konkreter Werte. Vielmehr genügt eine realistische Abschätzung anhand von Richtwerten, weil es für die Frage der Zuständigkeitsabgrenzung nur darum geht, festzustellen, ob die Höchstgrenzen relevant werden können und deshalb ein überbetriebliches Koordinierungsbedürfnis auszulösen geeignet sind. Wenn im Rahmen einer vorab durchzuführenden Abschätzung davon auszugehen ist, dass Höchstgrenzen realistischerweise erreicht werden könnten, genügt diese konkrete Wahrscheinlichkeit für das zwingende Erfordernis einer überbetrieblichen Regelung im Sinne der zweiten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Dabei bleibt die Bezifferung des Sozialplanvolumens im Einzelnen der Verhandlungsfreiheit der Parteien vorbehalten. Eine realistische Abschätzung dessen, was im Ergebnis als Sozialplanvolumen vereinbart wird, steht dieser Freiheit der Parteien nicht entgegen und wird in der Praxis

---

<sup>637</sup> BAG 06.11.2007, DB 2008, S. 356 ff.; BAG 02.10.2007, ZIP 2008, S. 570 ff.; BAG 12.11.2002, BAGE 103, S. 321 ff.; Bauer, DB 1994, S. 217 ff. (225).

<sup>638</sup> WHSSS/Schweibert C.II. Rdnr. 275 halten das sogar für unmöglich.

<sup>639</sup> Bauer, DB 1994, S. 217 ff. (226); Berenz, NZA 1993, S. 538 ff. (542).

<sup>640</sup> Entwurf eines Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 (BeschFG 1985) der Bundesregierung, BT-Drucksache 10/2102, S. 17.

ohnehin von jeder Seite zur Bestimmung der eigenen Verhandlungsposition vorab durchgeführt. Jedenfalls auf Seiten des Arbeitgebers beinhaltet das auch die zu berücksichtigenden Höchstgrenzen<sup>641</sup>. Aus den genannten Gründen ist die Relevanz der Höchstgrenzen im konkreten Einzelfall anhand einer Abschätzung zu bestimmen. Dafür gilt es, praxistaugliche Richtwerte zu ermitteln, anhand derer der Arbeitgeber im Vorfeld von Sozialplanverhandlungen das jeweils zuständige Vertretungsorgan bestimmen und dementsprechend beteiligen kann.

(a) Richtwert für das Sozialplanvolumen

Der Sozialplan dient ausweislich der Legaldefinition des § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG dem Ausgleich und der Milderung wirtschaftlicher Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen<sup>642</sup>. Sofern diese wirtschaftlichen Nachteile konkret bezifferbar sind, bildet der sich daraus ergebende Betrag zugleich die Höchstgrenze für das Sozialplanvolumen. Das folgt aus dem in § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ausdrücklich geregelten Zweck des Sozialplans. Der Sozialplan soll nach dem Willen des Gesetzgebers die entstehenden wirtschaftlichen Nachteile höchstens ausgleichen<sup>643</sup>. Das Sozialplanvolumen kann folglich maximal die Summe aller durch die Betriebsänderung entstehenden Nachteile betragen<sup>644</sup>. In der überwiegenden Zahl der Fälle wird eine konkrete Bezifferung der wirtschaftlichen Nachteile aber schon deshalb nicht möglich sein, weil es in der Regel bereits an einem festgelegten Zeitraum für die Dauer der wirtschaftlichen Nachteile fehlt<sup>645</sup>. Aus diesem Grund muss sich das Sozialplanvolumen an den voraussehbaren wirtschaftlichen Nachteilen orientieren, die

---

<sup>641</sup> Vgl. insoweit bezogen auf die Grenze der wirtschaftlichen Vertretbarkeit v. Hoyningen-Huene, RdA 1986, S. 102 ff. (103).

<sup>642</sup> Vgl. statt vieler: Schweibert, S. 1001 ff. (1002).

<sup>643</sup> BAG 24.08.2004, BAGE 111, S. 335 ff.

<sup>644</sup> BAG 24.08.2004, BAGE 111, S. 335 ff.; BAG 06.05.2003, BAGE 106, S. 95 ff.; BAG 14.09.1994, BAGE 78, S. 30 ff.; ArbG Düsseldorf 24.04.2006, Leitsatz in DB 2006, S.1384, Volltext in juris unter AZ 2 BV 2/06; Gaul, DB 2004, S. 1498 ff.; Oetker, AP Nr. 161 zu § 112 BetrVG 1972.

<sup>645</sup> Diese Schwierigkeit sehen auch Hohenstatt/Stamer, DB 2005, S. 2410 ff. (2412).

anhand einer Prognose zu ermitteln sind<sup>646</sup>. Prognose ist dabei die Vorhersage einer zukünftigen Entwicklung aufgrund kritischer Beurteilung des Gegenwärtigen<sup>647</sup>, mithin eine aus Erfahrungswerten gewonnene Wahrscheinlichkeitsbetrachtung<sup>648</sup>.

Für die Entwicklung allgemeingültiger Abgrenzungskriterien zur Zuständigkeitsabgrenzung bedarf es indes eines abstrakten Richtwertes für das Sozialplanvolumen. Zu dessen Ermittlung kann insoweit auf die gesetzliche Regelung und Wertung des § 113 BetrVG zurückgegriffen werden. Diese gibt für den Nachteilsausgleich bei nicht gerechtfertigtem Abweichen des Arbeitgebers vom Interessenausgleich oder dem gänzlichen Unterlassen eines Interessenausgleichs bezifferbare Höchstbeträge für den Ausgleich von Entlassungen und anderen wirtschaftlichen Nachteilen infolge von Betriebsänderungen vor. Aus dem eindeutigen Wortlaut der Regelung, die auf das sachgrundlose Abweichen des Arbeitgebers vom vereinbarten Interessenausgleich bzw. das Unterlassen eines Versuchs zum Interessenausgleich beschränkt ist, und dem Fehlen einer entsprechenden Bestimmung für den Sozialplan folgt, dass der Gesetzgeber beim Sozialplan der Verhandlungsfreiheit der Parteien nicht vorgreifen wollte. Die in § 113 BetrVG festgelegten Werte für den Nachteilsausgleich bilden deshalb keine allgemeingültige Höchstgrenze für das Sozialplanvolumen<sup>649</sup>. Das wäre zwar angesichts des Sanktionszweckes der Vorschrift eine logische Überlegung<sup>650</sup>, die auf Seiten des Arbeitgebers bei den Verhandlungen auch als Argumentation dienen kann. Der Gesetzgeber sieht das aber nicht als zwingend an, wenn die Parteien im Rahmen ihrer Verhandlungsfreiheit davon abweichen und ein höheres Sozialplanvolumen vereinbaren wollen. Das belegt neben dem Fehlen einer entsprechenden Regelung auch die Gesetzeshistorie, denn der Bundesrat hatte in seiner

---

<sup>646</sup> Entwurf eines Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 (BeschFG 1985) der Bundesregierung, BT-Drucksache 10/2102, S. 27.; WHSSS/Schweibert C.II. Rdnr. 267 b; Berenz, NZA 1993, S. 538 ff. (540); Willemsen, ZIP 1981, S. 1058 ff. (1060, 1062); von Hoyningen-Huene, EwIR 2004, S. 99 f. (100).

<sup>647</sup> Berenz, NZA 1993, S. 538 ff. (540).

<sup>648</sup> Willemsen, ZIP 1981, S. 1058 ff. (1060).

<sup>649</sup> So auch BAG 03.05.2006, AP Nr. 29 zu § 50 BetrVG 1972; Schmeisser/Hofmann, S. 92; DKK-Däubler §§ 112, 112a Rdnr. 93; WHSSS/Schweibert C.II. Rdnr. 272.

<sup>650</sup> So auch v. Hoyningen-Huene, RdA 1986, S. 102 ff. (107).



Stellungnahme zum Regierungsentwurf<sup>651</sup> des BetrVG 1972 vorgeschlagen, die Grenzen des § 113 BetrVG als verbindliche Höchstgrenzen für die Einigungsstelle festzulegen. Dieser Vorschlag wurde aber nicht aufgegriffen, so dass weder für die Einigungsstelle noch und erst recht nicht für die Verhandlungsparteien eine allgemeine Sozialplan-Höchstgrenze gemäß § 113 BetrVG angenommen werden kann.

Es ist deshalb davon auszugehen, dass der Gesetzgeber die Werte für den Nachteilsausgleich gemäß § 113 BetrVG nicht als generelle Höchstgrenze für Sozialplanvolumina verstanden wissen wollte. Nichtsdestotrotz spiegeln sie Wertungen des Gesetzgebers zur Sozialplanhöhe wider. Der Gesetzgeber sieht offenbar einen Nachteilsausgleich in den Grenzen des § 113 BetrVG als angemessen an. Für die Frage, inwieweit sich diese Wertungen auf die Höhe des Sozialplanvolumens übertragen und die Ermittlung eines entsprechenden Richtwertes zulassen, ist der Zweck des Nachteilsausgleichs maßgeblich. Der Nachteilsausgleich gemäß § 113 BetrVG dient zweierlei: zum einen dem Ausgleich bzw. der Milderung der aus einer Betriebsänderung folgenden wirtschaftlichen Nachteile für die Arbeitnehmer und zum anderen der Sanktion des Arbeitgebers<sup>652</sup>. Ebenso wie der Sozialplan<sup>653</sup> dient er also auch der Kompensation von Beeinträchtigungen zukünftiger wirtschaftlicher Nachteile. Aus dieser partiellen Zweckidentität<sup>654</sup> zwischen Sozialplanabfindung und Nachteilsausgleich schließt das BAG<sup>655</sup> auf die Anrechenbarkeit eines Ausgleiches gemäß § 113 BetrVG auf Sozialplanansprüche. Diese Wertung lässt den Schluss zu, dass der Gesetzgeber, ohne der Verhandlungsfreiheit vorgreifen oder eine allgemeingültige Höchstgrenze setzen zu wollen, den Ausgleichsrahmen des § 113 BetrVG auch für Sozialplanvolumina als geeignet ansieht, zumal beide auf die

---

<sup>651</sup> BT-Drucksache VI/1786, S.66.

<sup>652</sup> BAG 16.05.2007, demnächst AP Nr. 64 zu § 111 BetrVG; Hohenstatt/Stamer, DB 2005, S. 2410 ff. (2414); Kaiser, Festschrift für Konzen, S. 381 ff. (404, 405); Kleinebrink, NZA-RR 2005, S. 281 ff. (288); Lüke, Anmerkung zu BAG 13.06.1989, AP Nr. 19 zu § 113 BetrVG 1972.; v. Hoyningen-Huene, RdA 1986, S. 102 ff. (106).

<sup>653</sup> Schweibert, S. 1001 ff. (1002); Willemsen, ZIP 1981, S. 1058 ff. (1059).

<sup>654</sup> Lüke, Anmerkung zu BAG 13.06.1989, AP Nr. 19 zu § 113 BetrVG 1972.

<sup>655</sup> BAG 16.05.2007, demnächst AP Nr. 64 zu § 111 BetrVG; BAG 13.06.1989, BAGE 62, S. 88 ff.; BAG 13.12.1978, AP Nr. 6 zu § 112 BetrVG 1972.

Milderung bzw. den Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile gerichtet sind. Da auch dem Sozialplan ein Entschädigungs- bzw. Abfindungselement innewohnt, ist er insoweit mit den §§ 9, 10 KSchG und § 113 BetrVG vergleichbar<sup>656</sup>. Der Ausgleichsrahmen des § 113 BetrVG kann deshalb prinzipiell als objektive Richtschnur für die Bestimmung der Relevanz von Höchstgrenzen herangezogen werden.

Dabei darf indes der zuvor erwähnte Sanktionscharakter sowohl des § 113 BetrVG als auch des § 10 KSchG, auf den § 113 BetrVG zur Bestimmung des Nacheilsausgleiches verweist, nicht unberücksichtigt bleiben. Dieser ergibt sich aus dem jeweiligen Anwendungsbereich. Der in § 113 BetrVG geregelte Nachteilsausgleich erfasst die Fälle, in denen der Arbeitgeber ohne zwingenden Grund von einem Interessenausgleich abweicht oder einen solchen gar nicht erst versucht. § 10 KSchG erfasst Sachverhalte rechtswidriger Kündigungen, die das Arbeitsverhältnis nicht auflösen können. Diese Besonderheit beider Normen und der sich ebenfalls ergebende zusätzliche Sanktionszweck des Nachteilsausgleichs gemäß § 113 BetrVG ist Teil der gesetzgeberischen Wertungen und rechtfertigt es, für die Prognose des bei den Parteiverhandlungen zu erwartenden Sozialplanvolumens von einem geringeren Betrag als dem gemäß § 113 BetrVG in Verbindung mit § 10 KSchG auszugehen. Der insoweit seitens *von Hoyningen-Huene*<sup>657</sup> entwickelten Formel zur Minderung um ein Drittel kann gefolgt werden. Diese stützt sich auf die Annahme, dass die Präventiv- und Sanktionsfunktion der §§ 113 BetrVG, 9 und 10 KSchG wertmäßig etwa einem Drittel der darin bestimmten Abfindung beträgt, so dass sich die Höchstgrenze für das Sozialplanvolumen auf zwei Drittel der Abfindung gemäß § 10 KSchG belaufe. Das folgert *von Hoyningen-Huene*<sup>658</sup> daraus, dass die Präventiv- und Sanktionsfunktion der Entschädigungs- und Ausgleichsfunktion untergeordnet sei. Davon geht im Ergebnis auch das BAG<sup>659</sup> aus, wenn es die vollständige Anrechnung des Nachteilsausgleichs auf eine Sozialplanabfindung annimmt. Damit misst es dem im Nachteilsausgleich ja

---

<sup>656</sup> Temming, RdA 2008, S. 205 ff. (209).

<sup>657</sup> v. Hoyningen-Huene, RdA 1986, S. 102 ff. (107).

<sup>658</sup> v. Hoyningen-Huene, RdA 1986, S. 102 ff. (107).

<sup>659</sup> BAG 16.05.2007, demnächst AP Nr. 64 zu § 111 BetrVG; BAG 13.06.1989, BAGE 62, S. 88 ff.

ebenfalls verankerten Sanktionscharakter bei der Anrechnung keine eigenständige Bedeutung zu und bewertet folglich dessen Ausgleichsfunktion höher. Dieser Wertung ist zuzustimmen, weil sie den gesetzgeberischen Willen widerspiegelt. Der Gesetzgeber hat die Vorschrift des § 113 BetrVG nämlich nicht als „bußgeldähnliche Verpflichtung mit Strafcharakter“<sup>660</sup> ausgestaltet. Dass es dem Gesetzgeber beim Nachteilsausgleich nicht vordergründig um die Sanktion des Arbeitgebers geht, ergibt sich auch aus der in § 113 BetrVG vorgesehenen Verlagerung der Sanktionsmöglichkeit auf die individualrechtliche Ebene. Danach steht die Geltendmachung der Sanktion zur Disposition der betroffenen Arbeitnehmer und hängt damit von deren privatautonomen Entschluss ab<sup>661</sup>. Daraus lässt sich die gesetzgeberische Wertung entnehmen, dass der Sanktionszweck beim Nachteilsausgleich hinter der – bereits in der Bezeichnung als Nachteilsausgleich deutlich werdenden – Ausgleichs- und Milderungsfunktion zurücksteht. Vor diesem Hintergrund erscheint die seitens von *Hoyningen-Huene*<sup>662</sup> vorgenommene Gewichtung von einem Drittel Sanktionscharakter zu zwei Dritteln Ausgleichscharakter sachgerecht.

Vorliegend geht es zwar nicht darum, eine Höchstgrenze für das Sozialplanvolumen festzulegen, sondern um die Findung eines objektiven und angemessenen Richtwertes für die Ermittlung der Zuständigkeitsabgrenzung. Ein an den Grenzen des § 113 BetrVG in Verbindung mit § 10 KSchG orientierter Betrag entspricht insoweit aber, wie ausgeführt, den gesetzgeberischen Wertungen und ist deshalb als objektiver Richtwert geeignet. Wegen des mit diesen Regelungen auch verbundenen Sanktionszweckes, auf den es im Rahmen der Sozialplanverhandlungen zwischen den Parteien nicht ankommt, ist zur Erreichung einer realistischen Abschätzung des zu erwartenden Sozialplanvolumens der sich gemäß § 10 KSchG ergebende Abfindungsbetrag um ein Drittel zu kürzen. Danach sind in einem ersten Schritt für Arbeitnehmer, die infolge der Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz verlieren, an den Grenzen des § 10 KSchG orientierte Abfindungen von 12, 15 bzw. 18 Bruttomonatsgehältern zu veranschlagen,

---

<sup>660</sup> BAG 16.05.2007, demnächst AP Nr. 64 zu § 111 BetrVG; BAG 29.11.1983, BAGE 44, S. 260 ff.

<sup>661</sup> BAG 23.09.2003, BAGE 107, S. 347 ff.

<sup>662</sup> v. Hoyningen-Huene, RdA 1986, S. 102 ff. (107).

und für Arbeitnehmer, die andere wirtschaftliche Nachteile erleiden, sind diese entsprechend der Grenze des § 113 Abs. 2 BetrVG für einen Zeitraum von 12 Monaten zu bemessen. In einem zweiten Schritt ist der danach ermittelte Abfindungsbetrag um ein Drittel zu mindern.

(b) Richtwert für Höchstgrenzen

In einem zweiten Schritt ist zu prüfen, ob der ermittelte Richtwert für das Sozialplanvolumen eine konkret zu beachtende Höchstgrenze erreicht. Beide Werte sind dazu miteinander zu vergleichen. Erreicht oder übersteigt der zuvor ermittelte Richtwert für das erwartete Sozialplanvolumen eine Höchstgrenze, so begründet das ein überbetriebliches Koordinierungs- und Regelungsbedürfnis.

(aa) Höchstgrenze in der Insolvenz

Ausdrücklich im Gesetz geregelt sind Höchstgrenzen für den Insolvenzfall. Wird der Sozialplan nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens aufgestellt, so darf das Sozialplanvolumen die in § 123 InsO festgelegten Grenzen nicht überschreiten<sup>663</sup>. Diese Regelung dient dem Ausgleich der Interessen von Arbeitnehmern und Gläubigern des Unternehmens<sup>664</sup>. Dabei enthält § 123 Abs. 1 InsO eine absolute Höchstgrenze, Abs. 2 eine relative Begrenzung. Gemäß der relativen Höchstgrenze darf für die Berichtigung der Sozialplanforderungen nicht mehr als ein Drittel der Insolvenzmasse verwendet werden, die ohne einen Sozialplan für die Verteilung an die Insolvenzgläubiger zur Verfügung gestanden hätte, § 123 Abs. 2 Satz 2 InsO. Der absolute Höchstbetrag gemäß Abs. 1 errechnet sich aus jeweils 2 ½ Monatsverdiensten der von einer Entlassung betroffenen Arbeitnehmer. Gemäß dem Wortlaut der Norm sind davon sämtliche durch

---

<sup>663</sup> ArbG Düsseldorf 24.04.2006, in juris unter Az: 2 BV 2/06.

<sup>664</sup> Entwurf einer Insolvenzordnung (InsO) der Bundesregierung, BT-Drucksache 12/2443, S. 98; ArbG Düsseldorf 24.04.2006, in juris unter Az: 2 BV 2/06.

die Betriebsänderung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile auszugleichen oder abzumildern, also auch Nachteile solcher Arbeitnehmer, die nicht infolge der Betriebsänderung entlassen werden müssen. Das kann insbesondere im Hinblick auf solche Betriebsänderungen kritisch sein, die hauptsächlich oder gar vollumfänglich zu (erheblichen) wirtschaftlichen, aber nicht auf Entlassungen beruhenden Nachteilen führen. Teilweise wird deshalb angenommen, die Norm sei auf die Liquidation, nicht aber die Sanierung und Fortführung des Unternehmens gerichtet und die Höchstgrenze des § 123 Abs. 1 InsO deshalb nur auf reine Entlassungssozialpläne anwendbar<sup>665</sup>. Dem kann mit Blick auf den Wortlaut des § 123 Abs. 2 InsO sowie die Regierungsbegründung zur Insolvenzordnung nicht zugestimmt werden. Vielmehr regelt der Gesetzgeber auch den Sanierungsfall, in dem nämlich bei Vorliegen eines Insolvenzplans die relative Höchstgrenze gemäß § 123 Abs. 2 InsO nicht gelten soll. In der Regierungsbegründung<sup>666</sup> heißt es dazu ausdrücklich: "Die absolute und die relative Begrenzung sollen anwendbar sein, wenn das Schuldnervermögen während des Insolvenzverfahrens vollständig veräußert wird, so dass eine Teilungsmasse zu bilden ist. In allen anderen Fällen, insbesondere bei der Sanierung des Schuldners gemäß einem Plan, soll lediglich die absolute Begrenzung des Sozialplanvolumens anwendbar sein." Demzufolge ist eine Beschränkung der Regelung in § 123 Abs. 1 InsO auf Entlassungssozialpläne abzulehnen. Es besteht insoweit gerade keine Regelungslücke. Die absolute Höchstgrenze von 2 ½ Monatsverdiensten der von einer Entlassung betroffenen Arbeitnehmer ist deshalb bei allen Sozialplänen, die nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens aufgestellt werden, anzuwenden<sup>667</sup>.

Die relative Höchstgrenze gemäß § 123 Abs. 2 InsO ist hingegen nur in Liquidationsfällen einschlägig. Auf eine ausführliche Darstellung des Streitstandes, insbesondere auch bezüglich der Ermittlung des konkreten Höchstbetrages, wird unter

---

<sup>665</sup> Schmeisser/Hofmann, S. 99, 100; DKK-Däubler, Anhang zu §§ 111-113, § 123 InsO Rn. 22.

<sup>666</sup> Entwurf einer Insolvenzordnung (InsO) der Bundesregierung, BT-Drucksache 12/2443, S. 98.

<sup>667</sup> so auch Zwanziger, § 123 Rn. 42, der aber vorschlägt, das Einkommen der anderweitig von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer bis zur Hälfte ihres 2 ½ fachen Monatsverdienstes für den Sozialplan anzurechnen; Richardi/*Annuß* Anhang zu § 113 Rn. 6; MünchKommInsO-Löwisch/Caspers § 123 Rn. 26.

Abwägung der Bedeutung für die Arbeit und deren Rahmen verzichtet. Maßgeblich für die zu untersuchende Frage der Zuständigkeitsabgrenzung beim Sozialplan ist das Bestehen der geschilderten Höchstgrenzen im Insolvenzfall. Das ergibt sich gemäß § 123 InsO eindeutig aus dem Gesetz.

Erreicht oder übersteigt der zuvor ermittelte Richtwert für das Sozialplanvolumen die Höchstgrenzen des § 123 InsO, so besteht ein zwingendes überbetriebliches Koordinierungsbedürfnis, aus dem sich ein zwingendes überbetriebliches Regelungsbedürfnis im Sinne der zweiten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ergibt.

(bb) Höchstgrenze der wirtschaftlichen Vertretbarkeit

Auch die wirtschaftliche Vertretbarkeit des Sozialplanvolumens bildet eine von den Sozialplanparteien und der Einigungsstelle zu berücksichtigende Höchstgrenze<sup>668</sup>.

(aaa) Pflicht zur Berücksichtigung durch die Parteien

Das Gesetz sieht in § 112 Abs. 5 Satz 1 BetrVG eine Pflicht zur Berücksichtigung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit eines Sozialplans nur für die Einigungsstelle vor<sup>669</sup>. Diese hat insbesondere darauf zu achten, dass der Fortbestand des Unternehmens oder die nach Durchführung der Betriebsänderung verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährdet werden, § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 3 BetrVG. Von den Betriebsparteien ist in dieser Regelung nicht die Rede. Der Wortlaut ist insoweit eindeutig. Aber auch wenn die Regelung des § 112 Abs. 5 BetrVG nicht die Betriebsparteien verpflichtet, lässt sie

---

<sup>668</sup> So in Bezug auf die Einigungsstelle auch BAG 06.05.2003, BAGE 106, S. 95 ff.; Wißmann, S. 1037 ff. (1044).

<sup>669</sup> Entwurf eines Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 (BeschFG 1985) der Bundesregierung, BT-Drucksache 10/2102, S. 27.

dennoch nicht den Umkehrschluss zu, die Betriebsparteien wären bezüglich der Sozialplanhöhe nicht an die Grenzen der wirtschaftlichen Vertretbarkeit für den Fortbestand des Unternehmens und die verbleibenden Arbeitsplätze gebunden. Die Wertungsmaßstäbe des § 112 Abs. 5 BetrVG sind vielmehr auch von den verhandelnden Parteien zu berücksichtigen<sup>670</sup>. Diese Verpflichtung ergibt sich für sie bereits aus § 75 Abs. 1 BetrVG. Danach haben Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. Diese Grundsätze umfassen zwar auch, aber eben nicht ausschließlich, das Benachteiligungsverbot. Das ergibt sich aus der Verwendung des Wörtchens "insbesondere" in § 75 Abs. 1 BetrVG. An die Grundsätze von Recht und Billigkeit gemäß dieser Regelung sind die Betriebsparteien also grundsätzlich und somit auch im Rahmen von Sozialplanregelungen gebunden<sup>671</sup>. Nach dem eindeutigen Wortlaut des § 75 Abs. 1 BetrVG obliegt ihnen die Pflicht zur rechtmäßigen und billigen Behandlung aller Arbeitnehmer, nicht nur der von Betriebsänderungen betroffenen. Gegenüber den von Betriebsänderungen nicht betroffenen Arbeitnehmern wäre es indes unbillig, einen Sozialplan zu vereinbaren, der den Fortbestand des Unternehmens und ihrer Arbeitsplätze gefährden würde. Somit verbietet sich für die Parteien bereits nach den allgemeinen Grundsätzen von Recht und Billigkeit gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG die Aufstellung eines die wirtschaftliche Vertretbarkeit für das Unternehmen und die verbleibenden Arbeitsplätze nicht berücksichtigenden Sozialplanes. Eine entsprechende Pflicht zur Berücksichtigung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit ergibt sich zudem auch aus § 2 Abs. 1 BetrVG, wonach Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit "zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes" verpflichtet sind.

Ist der Gesamtbetriebsrat Verhandlungspartner oder sind bei Verhandlung mit dem Einzelbetriebsrat von einer Betriebsänderung nicht alle von diesem vertretenen

---

<sup>670</sup> Ebenso von Hoyningen-Huene, EwIR 2004, S. 99 f. (100) sowie für § 112 Abs. 5 Nr. 2a BetrVG: BT-Drucksache 14/5741, S. 52 zum BetrVG-Reformgesetz; BAG 06.11.2007, DB 2008, S. 356 ff.; LAG Niedersachsen 14.09.2001, LAGE Nr. 1 zu § 50 BetrVG 2001.

<sup>671</sup> vgl. auch BAG 06.05.2003, BAGE 106, S. 95 ff.; Richardi/*Annuß*, § 112 Rn. 102; Gaul, DB 2004, S. 1498 ff. (1498); Fitting §§ 112, 112a Rn. 118, Schweibert, S. 1001 (1003).

Arbeitnehmer betroffen, so ergibt sich die Pflicht zur Berücksichtigung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit des Sozialplanvolumens zudem daraus, dass sie auch von den nicht betroffenen Arbeitnehmern legitimiert worden und somit auch deren Interessen zu wahren verpflichtet sind. Abgesehen vom Schutz der nicht betroffenen Arbeitnehmer ist die Arbeitnehmervertretung im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG auch zur Berücksichtigung der Belange des Arbeitgebers, die in der Regel auf den Fortbestand des Unternehmens gerichtet sind, verpflichtet<sup>672</sup>. Insoweit ergibt sich für die Arbeitnehmervertretung auch gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG die Pflicht zur Beachtung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit des Sozialplanvolumens für das Unternehmen. So ist deshalb selbst bei vollständiger Stilllegung eines Betriebes auch dessen Betriebsrat nicht gänzlich davon entbunden, die Interessen des Arbeitgebers und der übrigen – von ihm nicht vertretenen – Arbeitnehmer des Unternehmens zu beachten. Für den Arbeitgeber ergibt sich die Pflicht zur Berücksichtigung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit für das Unternehmen und die verbleibenden Arbeitsplätze abgesehen von § 75 Abs. 1 BetrVG zudem aus der allgemeinen Fürsorgepflicht auch gegenüber den nicht betroffenen Arbeitnehmern. Abgesehen von diesen Rechtsgrundlagen, aus denen die zwingende Bindung der Verhandlungsparteien an die Höchstgrenze der wirtschaftlichen Vertretbarkeit des Sozialplanvolumens folgt, wäre die Unbeachtlichkeit dieser Höchstgrenze auch volkswirtschaftlich nicht vertretbar. Denn hinter der Höchstgrenze der wirtschaftlichen Vertretbarkeit steht der Fortbestand des Unternehmens und der von den Betriebsänderungen nicht betroffenen Arbeitsplätze.

Dieser Verpflichtung der Betriebsparteien zur Berücksichtigung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit eines Sozialplanvolumens für das Unternehmen und die verbleibenden Arbeitsplätze steht nicht die Tatsache entgegen, dass bei fehlender Einigung der Parteien die Einigungsstelle entscheidet und diese ohnehin gemäß § 112 Abs. 5 Nr. 3 BetrVG an die Höchstgrenzen der wirtschaftlichen Vertretbarkeit gebunden ist<sup>673</sup>. Der daraus resultierende Schutz für den Bestand des Unternehmens und damit die nicht von

---

<sup>672</sup> LAG Nürnberg 29.11.2006, NZA-RR 2007, S. 248 ff.; Hesse, S. 879 ff. (883, 887).

<sup>673</sup> So aber Richardi/*Annuß* § 112 Rn. 82.



den Betriebsänderungen erfassten Arbeitnehmer greift zu kurz, weil er nur dann relevant wird, wenn sich die Parteien nicht einigen können und die Einigungsstelle angerufen wird. Der Gesetzgeber bindet die Betriebsparteien aber, wie aufgezeigt, auch im Rahmen von Vereinbarungen an die Grundsätze von Recht und Billigkeit gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG und schränkt insoweit deren Verhandlungsfreiheit ein<sup>674</sup>.

Die Tatsache, dass der Gesetzgeber die Berücksichtigung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit des Sozialplanvolumens ausdrücklich nur für die Einigungsstelle regelt, steht einer zwingenden Berücksichtigung durch die Betriebsparteien nicht entgegen. Der Grund dafür liegt in der Gesetzessystematik. Der Schutz des die Parteien verpflichtenden § 75 Abs. 1 BetrVG bezieht sich ausdrücklich auf „alle“ Arbeitnehmer. Im Unterschied dazu wird die Einigungsstelle gemäß der allgemeinen Regelung in § 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG nur zur Berücksichtigung der Belange des Betriebes und der „betroffenen“ Arbeitnehmer verpflichtet. Im Hinblick auf das Sozialplanvolumen ist nach dem Verständnis des Gesetzgebers aus Gründen von Recht und Billigkeit jedoch auch die Berücksichtigung der nicht von Betriebsänderungen betroffenen Arbeitnehmer notwendig. Weil dies aus der allgemeinen Regelung des § 76 BetrVG für die Einigungsstelle so aber nicht hervorgeht, bedurfte es im Rahmen der Sozialplanregelungen einer entsprechenden Klarstellung in § 112 Abs. 5 BetrVG. Für die Betriebsparteien ergibt sich das, wie ausgeführt, indes bereits aus der allgemeinen Regelung in § 75 BetrVG. Einer gesonderten Klarstellung für Sozialpläne bedurfte es für sie folglich nicht mehr. Aus dem Fehlen einer gesondert geregelten Höchstgrenze für das von den Parteien ausgehandelte Sozialplanvolumen kann auch deshalb nicht geschlossen werden, dass diese die Höchstgrenze der wirtschaftlichen Vertretbarkeit nicht zu berücksichtigen hätten<sup>675</sup>.

---

<sup>674</sup> BAG 06.11.2007, DB 2008, S. 356 ff.; BAG 06.05.2003, BAGE 106, S. 95 ff.; BAG 12.11.2002, BAGE 103, S. 321 ff.

<sup>675</sup> So aber z.B. Richardi/*Annuß*, § 112 Rn. 82; Gaul, DB 2004, S. 1498 ff (1499).

Das bedeutet, die Betriebsparteien haben im Interesse des Unternehmens und der verbleibenden Arbeitsplätze das Sozialplanvolumen in einem für das Unternehmen wirtschaftlich verträglichen Maß festzulegen. Die wirtschaftliche Vertretbarkeit für das Unternehmen und für den Fortbestand der Arbeitsplätze bildet folglich eine weitere, von den Parteien zu berücksichtigende Höchstgrenze.

#### (bbb) Richtwertbestimmung

Im Gegensatz zur genau bezifferbaren Höchstgrenze im Insolvenzfall, enthält das Gesetz für die wirtschaftliche Vertretbarkeit keine betragsmäßigen Vorgaben<sup>676</sup>. Wie bereits ausgeführt<sup>677</sup>, können insbesondere die sich aus § 113 BetrVG ergebenden Beträge keine allgemeingültige Höchstgrenze bilden. Die Grenze der wirtschaftlichen Vertretbarkeit, die in Rechtsprechung und Literatur lediglich im Zusammenhang mit dem Ermessensspielraum der Einigungsstelle diskutiert wird, hängt vielmehr vom jeweiligen Unternehmen, seiner Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie den konkreten Betriebsänderungen ab<sup>678</sup>. Für die Beurteilung kommt es im Einzelnen auf Verbindlichkeiten des Unternehmens, gegenwärtige und zukünftig zu erwartende Verluste oder Gewinne des Unternehmens, etwaige Rückstellungen, die Entwicklung des Eigenkapitals, eine etwaige Überschuldung, den Umfang liquider Mittel, den Kreditrahmen, Steuerzahlungen, die Marktsituation für die Produkte des Unternehmens, die Entwicklung der Produktionskosten, einschließlich Personal-, Material- und Energiekosten, den absehbaren und notwendigen Investitionsbedarf, die Rentabilität bzw. Eigenkapitalverzinsung sowie Einsparungen durch die Betriebsänderung selbst an<sup>679</sup>. Dabei sind aus dem externen Rechnungswesen die Bilanz, GuV-Rechnung, Anhang und Lagebericht, aber auch Planjahresabschlüsse, also Planbilanz und Plan-GuV-Rechnungen, sowie aus dem internen Rechnungswesen kurzfristige

---

<sup>676</sup> BAG 06.05.2003, BAGE 106, S. 95 ff.; Berenz, NZA 1993, S. 538 ff. (542).

<sup>677</sup> siehe unter C.IV.2.b.cc.(I).(2).(a).

<sup>678</sup> Schmeisser/Hofmann, S. 95; Hase/von Neumann-Cosel/Rupp, S.344.

<sup>679</sup> Gaul, DB 2004, S. 1498 ff (1504); Schmeisser/Hofmann, S. 95, 96; Giese, S. 314 ff. (325 ff.).

Erfolgsrechnungen, Deckungsbeitragsrechnungen, Investitionsrechnungen, Planungsrechnungen und aktuelle Daten über Forderungen und Verbindlichkeiten, liquide Mittel und die Kreditmöglichkeiten heranzuziehen<sup>680</sup>. Wegen der Vielfalt und Individualität der insoweit zu berücksichtigenden Faktoren ist es schlichtweg nicht möglich, eine allgemeingültige und praktikable Formel für die konkrete Bemessung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit zu erstellen<sup>681</sup>. Die daraus resultierende Empfehlung, zur Bestimmung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit im Zweifel einen betriebswirtschaftlichen Sachverständigen hinzuziehen<sup>682</sup>, ist als Lösung für eine praktikable Zuständigkeitsabgrenzung indes nicht geeignet.

Ebenso wenig wie beim Richtwert für das Sozialplanvolumen bedarf es für die Frage, ob die Höchstgrenze im konkreten Fall realistischerweise relevant werden kann, aber keiner exakten Bestimmung, sondern lediglich einer Abschätzung anhand von Richtwerten. Für deren Ermittlung ist auf den Zweck der Höchstgrenze wirtschaftlicher Vertretbarkeit abzustellen. Dieser besteht ausweislich der Regelung des § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 3 BetrVG darin, den Fortbestand des Unternehmens und die verbleibenden Arbeitsplätze zu sichern. Resultierend daraus ist zu fragen, wann der Bestand des Unternehmens und der verbleibenden Arbeitsplätze als objektiv und konkret gefährdet anzusehen sind.

- Gefährdung des Unternehmens –

Eine Gefährdung des Unternehmens ist jedenfalls dann anzunehmen, wenn dem Unternehmen aufgrund des Sozialplanvolumens die Insolvenz drohen würde. Insoweit ist zu prüfen, ob unter Berücksichtigung des anhand von § 113 BetrVG ermittelten Richtwertes für das Sozialplanvolumen ein Eröffnungsgrund für ein

---

<sup>680</sup> Hase/von Neumann-Cosel/Rupp, S. 343.

<sup>681</sup> WHSSS/Schweibert C.II. Rdnr. 275.

<sup>682</sup> Fitting §§ 112, 112a Rn. 244; Richardi/*Annuß* § 112 Rn. 167; v. Hoyningen-Huene, RdA 1986, S. 102 ff. (110).

Insolvenzverfahrens im Sinne des § 16 InsO gegeben wäre. Das Gesetz unterscheidet die Eröffnungsgründe der Zahlungsunfähigkeit gemäß § 17 InsO, der drohenden Zahlungsunfähigkeit gemäß § 18 InsO sowie der Überschuldung gemäß § 19 InsO. Zahlungsunfähigkeit liegt vor, wenn das Unternehmen nicht mehr in der Lage ist, die fälligen Zahlungsverpflichtungen zu erfüllen, und Zahlungen einstellen muss. Drohende Zahlungsunfähigkeit ist anzunehmen, wenn das Unternehmen voraussichtlich nicht in der Lage sein wird, die bestehenden Zahlungsverpflichtungen im Zeitpunkt ihrer Fälligkeit zu erfüllen, und Überschuldung heißt, die Verbindlichkeiten des Unternehmens sind nicht mehr durch das Vermögen gedeckt. Zwar steht das Vorliegen eines solchen Insolvenzeröffnungsgrundes nicht zwangsläufig dem Fortbestand des Unternehmens entgegen, insbesondere deshalb nicht, weil es sich beim Sozialplanvolumen um eine einmalige Belastung handelt, während sich die Einspareffekte der Betriebsänderungen in der Regel längerfristig auswirken<sup>683</sup>. Dennoch wird ein Unternehmen in einer Situation, die einen Insolvenzeröffnungsgrund erfüllt, einem erheblichen und objektiven Existenzrisiko ausgesetzt, so dass dort realistischere Weise die Grenze wirtschaftlicher Vertretbarkeit gezogen werden kann.

Würde folglich der gemäß § 113 BetrVG ermittelte und um ein Drittel gekürzte Wert für das Sozialplanvolumen zu einer Zahlungsunfähigkeit, einer drohenden Zahlungsunfähigkeit oder einer Überschuldung des Unternehmens im Sinne der §§ 17-19 InsO führen, so ist die Höchstgrenze der wirtschaftlichen Vertretbarkeit für die Sozialplanverhandlungen relevant und erfordert deshalb zwingend ein überbetriebliches Koordinierungs- und Regelungsbedürfnis.

- Gefährdung der verbleibenden Arbeitsplätze -

Zweck der wirtschaftlichen Vertretbarkeit ist gemäß § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 3 BetrVG auch die Sicherung der verbleibenden Arbeitsplätze im Unternehmen. Das Wörtchen

---

<sup>683</sup> WHSSS/Schweibert C.II. Rdnr. 274; DKK/Däubler §§ 112, 112a Rdnr. 87.

"oder" verdeutlicht, dass mit dem Schutz der verbleibenden Arbeitsplätze ein eigenständiger und gegenüber dem Fortbestand des Unternehmens gesondert zu berücksichtigender Zweck verbunden ist. Dieser Schutz wird zwar auch durch die Sicherung des Fortbestandes des Unternehmens gewährleistet, aber weder ausschließlich noch ausreichend<sup>684</sup>. Das folgt daraus, dass der Fortbestand des Unternehmens nicht in jedem Fall gleichbedeutend mit dem Fortbestand der Arbeitsplätze ist. Vielmehr werden gerade zur Sicherung des Unternehmensfortbestandes typischerweise zunächst Kosteneinsparungen vorgenommen, die in der Regel mit dem Abbau von Arbeitsplätzen einhergehen. Der Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen ist deshalb ein dem Insolvenzantrag vorgelagertes Risiko für die verbleibenden Arbeitnehmer. Auch dieses Risiko darf sich gemäß dem Zweck der Höchstgrenze der wirtschaftlichen Vertretbarkeit durch das Sozialplanvolumen nicht realisieren. Deshalb ist diese Grenze wirtschaftlicher Vertretbarkeit auch dann als erreicht anzusehen, wenn bei einer Vereinbarung des ermittelten Richtwertes für das Sozialplanvolumen der Abbau weiterer Arbeitsplätze drohen würde.

Der Gesetzgeber spricht insoweit nicht von andernfalls drohenden betriebsbedingten Kündigungen, sondern allgemeiner von einer Gefährdung der Arbeitsplätze. Das lässt auf geringere Anforderungen als bei der Änderungskündigung zur Entgeltabsenkung schließen. Deren Maßstab ist die Vermeidung andernfalls drohender Beendigungskündigungen, wobei insbesondere der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz die Ausschöpfung aller sonst zur Verfügung stehenden Einsparmaßnahmen gebietet<sup>685</sup>. Eine Gefährdung der Arbeitsplätze ist – bezogen auf die an dieses Kriterium zu stellenden Anforderungen - demgegenüber ein Minus, weil es den Stellenabbau grundsätzlich und nicht beschränkt auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen erfasst. Dennoch ist angesichts des auf den Schutz der nicht betroffenen Arbeitnehmer gerichteten Zwecks

---

<sup>684</sup> In diesem Sinne auch Drukarczyk, RdA 1986, S. 115 ff. (118), der weitere ungeplante Arbeitnehmerfreisetzungen als gesondertes Kriterium für die Bemessung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit nennt.

<sup>685</sup> BAG 29.11.2007 (nicht amtlich veröffentlicht), in juris unter Az: 2 AZR 789/06.

der Höchstgrenze wirtschaftlicher Vertretbarkeit auf die Gefahr (weiterer) betriebsbedingter Kündigungen abzustellen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass zwischen dem Sozialplanvolumen und dem Entfallen des Beschäftigungsbedürfnisses für nach der Betriebsänderung verbleibende Arbeitnehmer Kausalität bestehen und folglich gerade die Höhe des Sozialplanes den weiteren Stellenabbau bedingen muss<sup>686</sup>. Ob das der Fall ist, ist anhand der Voraussetzungen für die soziale Rechtfertigung betriebsbedingter Kündigungen zu beurteilen. Die bei betriebsbedingten Kündigungen zugrunde liegende Unternehmerentscheidung ist bei der vorliegenden Relevanzprüfung indes eine hypothetische. Es geht deshalb nicht darum zu prüfen, ob eine Unternehmerentscheidung tatsächlich getroffen wurde, sondern allein darum, ob der Arbeitgeber angesichts des nach § 113 BetrVG abgeschätzten Sozialplanvolumens eine die Reduzierung des bestehenden Beschäftigungsvolumens herbeiführende Unternehmerentscheidung treffen würde und rechtswirksam treffen könnte.

Im Rahmen betriebsbedingter Kündigungen unterliegt die Unternehmerentscheidung des Arbeitgebers in der Regel nur einer Missbrauchskontrolle<sup>687</sup>. Sie darf demnach nicht offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sein<sup>688</sup>. Für die Beurteilung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit des Sozialplanes muss es insoweit aber auch auf die Kausalität zwischen der zu erwartenden Sozialplanhöhe und der hypothetischen Unternehmerentscheidung ankommen, weil gemäß § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 3 BetrVG gerade eine Gefährdung der verbleibenden Arbeitsplätze vermieden werden soll und damit den Maßstab für die wirtschaftliche Vertretbarkeit des Sozialplanes bildet. Vergleichbar den so genannten selbstbindenden Unternehmerentscheidungen, in denen der Arbeitgeber eine betriebsbedingte Kündigung auf außerbetriebliche Gründe stützt, muss er (vor Gericht) deshalb darlegen können, inwiefern sich die außerbetrieblichen

---

<sup>686</sup> Entwurf eines Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 (BeschFG 1985) der Bundesregierung, BT-Drucksache 10/2102, S. 27, wonach die Sozialplanleistungen so zu bemessen sind, dass diese nicht zu einem weiteren Arbeitsplatzabbau führen.

<sup>687</sup> BAG, 23.04.2008, DB 2008, S. 1631 f.; BAG 13.03.2008, DB 2008, S. 1575 ff.; LAG Rheinland-Pfalz 14.05.2004, in juris unter Az: 3 Sa 2065/03.

<sup>688</sup> BAG, 23.04.2008, DB 2008, S. 1631 f.; BAG 13.03.2008, DB 2008, S. 1575 ff.; BAG 22.09.2005 (nicht amtlich veröffentlicht) in juris unter AZ: 2 AZR 365/04; BAG 22.05.2003, AP Nr. 128 zu § 1 KSchG 1969; KR-Griebeling § 1 KSchG Rn. 522.

Gründe beziehungsweise die zu erwartende Sozialplanhöhe auf die bestehende Personalstärke auswirken<sup>689</sup>. Es muss also nachvollziehbar von den entsprechenden Sozialplanbelastungen auf die Veränderung der Beschäftigungsmöglichkeiten geschlossen werden können.<sup>690</sup> Insbesondere in Anbetracht der zeitlichen Begrenzung der Sozialplanverpflichtungen dürfte darin – ebenso wie bei betriebsbedingten Kündigungen aus außerbetrieblichen Gründen – für den Arbeitgeber eine gewisse Schwierigkeit bestehen.

Auf die bei betriebsbedingten Kündigungen ebenfalls zu berücksichtigende Dringlichkeit der betrieblichen Gründe<sup>691</sup> kann es für die Beurteilung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit und die Zuständigkeitsabgrenzung hingegen nicht ankommen. Zum einen ist es nahezu unmöglich, hypothetisch zu ermitteln, ob es für die im Einzelnen betroffenen Arbeitnehmer gegebenenfalls andere Beschäftigungsmöglichkeiten gäbe. Vor allem aber kommt es darauf auch nicht an, denn im Rahmen der Relevanzprüfung geht es einzig darum, zu bestimmen, ob es zu einer Gefährdung der verbleibenden Arbeitsplätze kommt. Es bedarf ausweislich des § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 3 BetrVG, dessen Wertungen der Relevanzprüfung zugrunde liegen, keiner konkreten Gefahr. Das Sozialplanvolumen soll lediglich so bemessen sein, dass der Bestand der verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährdet wird, mithin nicht zu einem im Rahmen der Betriebsänderung gar nicht vorgesehenen weiteren Arbeitsplatzabbau führt<sup>692</sup>.

Entsteht also unter Zugrundelegung des nach § 113 BetrVG ermittelten und um ein Drittel gekürzten Sozialplanvolumens eine wirtschaftliche Situation, die zwar noch

---

<sup>689</sup> So Kleinebrink für betriebsbedingte Kündigungen aus außerbetrieblichen Gründen in DB 2008, S. 1858 ff. (1860).

<sup>690</sup> So für betriebsbedingte Kündigungen aus außerbetrieblichen Gründen: BAG 15.06.1989, AP Nr. 45 zu § 1 KSchG 1969 sowie Kleinebrink, DB 2008, S. 1858 ff. (1860).

<sup>691</sup> BAG 29.11.2007 (nicht amtlich veröffentlicht), in juris unter Az: 2 AZR 789/06; KR-Griebeling § 1 KSchG Rn. 528.

<sup>692</sup> Entwurf eines Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 (BeschFG 1985) der Bundesregierung, BT-Drucksache 10/2102, S. 27.

keinen Insolvenzeröffnungsgrund darstellt, die aber das Beschäftigungsbedürfnis weiterer Arbeitnehmer entfallen lässt, so ist damit ebenfalls die Höchstgrenze der wirtschaftlichen Vertretbarkeit für die Festlegung des Sozialplanvolumens relevant. Es entsteht deshalb auch insoweit ein überbetriebliches Koordinierungsbedürfnis und infolge dessen ein zwingendes Bedürfnis für eine unternehmenseinheitliche Sozialplanregelung.

- Zwischenfazit -

Die Grenze der wirtschaftlichen Vertretbarkeit begründet im Rahmen der Relevanzprüfung in zwei Fällen ein überbetriebliches Regelungsbedürfnis im Sinne des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG: wenn der Richtwert für das zu erwartende Sozialplanvolumen für das Unternehmen zur Entstehung eines Insolvenzeröffnungsgrundes im Sinne der §§ 17-19 InsO führt oder wenn durch das Sozialplanvolumen der Beschäftigungsbedarf auf solchen Arbeitsplätzen entfällt, die von der Betriebsänderung im Unternehmen nicht betroffen sind.

(cc) Höchstgrenze der Summe wirtschaftlicher Nachteile

Eine absolute Höchstgrenze des Sozialplanvolumens bildet grundsätzlich auch die Summe der den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderungen insgesamt entstehenden wirtschaftlichen Nachteile<sup>693</sup>. Für die Relevanzprüfung kommt es auf diese Höchstgrenze indes nicht an, weil sie allein kein überbetriebliches Koordinierungsbedürfnis auslösen kann. Anders als bei den Höchstgrenzen des Insolvenzfalles und der wirtschaftlichen Vertretbarkeit, die eine Abwägung und

---

<sup>693</sup> BAG 24.08.2004, BAGE 111, S. 335 ff.; BAG 06.05.2003, BAGE 106, S. 95 ff.; BAG 14.09.1994, BAGE 78, S. 30 ff.; ArbG Düsseldorf 24.04.2006, Leitsatz in DB 2006, S.1384, Volltext in juris unter AZ 2 BV 2/06; Gaul, DB 2004, S. 1498 ff.; Oetker, AP Nr. 161 zu § 112 BetrVG 1972; DKK-Däubler §§ 112, 112a Rdnr. 63; WHSSS/Schweibert C.II. Rdnr. 267a sowie vorstehend unter C.IV.2.b.cc.(I).(2).(a).



Berücksichtigung der wirtschaftlichen Nachteile in den einzelnen Betrieben erfordern, legt die Höchstgrenze des Ausgleichsbedarfes lediglich die absolute Höchstgrenze der jeweils in den Betrieben und insgesamt im Unternehmen entstehenden Sozialplanleistungen fest. Sie allein führt aber nie zu der Situation, dass nicht alle wirtschaftlichen Nachteile ausgeglichen werden können und es deshalb einer überbetrieblichen Koordinierung bedarf. Folglich kann diese absolute Höchstgrenze auch nicht zu einem überbetrieblichen Regelungsbedürfnis führen.

(3) Zwischenergebnis

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Gesamtbetriebsrat für die Verhandlung und den Abschluss eines Sozialplanes zuständig ist, wenn das Sozialplanvolumen eine von den Parteien zu berücksichtigende Höchstgrenze realistischweise erreichen kann und deshalb ein betriebsübergreifender Koordinierungsbedarf für eine unternehmenseinheitliche Regelung erforderlich ist. Als objektiver Richtwert für das zu erwartende Sozialplanvolumen ist der sich aus § 113 BetrVG zu errechnende und um ein Drittel zu kürzende Abfindungsbetrag zugrunde zu legen. Er begrenzt zwar die Verhandlungsfreiheit der Parteien nicht - insbesondere bildet er keine absolute Höchstgrenze des Sozialplanvolumens -, dennoch sind § 113 BetrVG und den darin enthaltenen Berechnungsmaßstäben gesetzliche Wertungen zum Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile, die Arbeitnehmern infolge von Betriebsänderungen entstehen, zu entnehmen. Sie bilden insoweit eine geeignete Grundlage für die Abschätzung der Relevanz von Höchstgrenzen.

Solche Höchstgrenzen werden relevant, wenn

- im Insolvenzfall die Grenzwerte des § 123 InsO überschritten werden,
- der Unternehmensfortbestand gefährdet ist, weil unter Zugrundelegung des Richtwertes für das Sozialplanvolumen die Insolvenzeröffnungsgründe der §§ 17-19 InsO erreicht werden oder
- die verbleibenden Arbeitsplätze gefährdet werden, weil unter Zugrundelegung des Richtwertes für das Sozialplanvolumen der Arbeitgeber eine Unternehmerentscheidung treffen würde und könnte, die zu weiteren Entlassungen führt und die dabei gemessen an den Maßstäben der betriebsbedingten Kündigung nicht missbräuchlich ist.

## (II) Gleichbehandlungsgrundsatz

Als Abgrenzungskriterium nicht geeignet ist hingegen der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG. Diesen müssen die Betriebsparteien zwar auch bei Sozialplänen zwingend berücksichtigen<sup>694</sup>, so dass im Rahmen von Sozialplänen in gleicher Weise von wirtschaftlichen Nachteilen betroffene Arbeitnehmer gleich und ungleich betroffene Arbeitnehmer ungleich zu behandeln sind<sup>695</sup>. Für die Beurteilung der Betroffenheit kommt es im Einzelfall auf die zu erwartenden individuellen Nachteile an. Sichergestellt werden soll insoweit bei vergleichbaren Sachverhalten die Gleichbehandlung der betroffenen Personen sowie die

---

<sup>694</sup> BAG 15.04.2008, nicht amtlich veröffentlicht, in juris unter Az: 9 AZR 159/07 sowie 9 AZR 26/07; BAG 19.02.2008, DB 2008, S. 1384 ff.; BAG 06.11.2007, DB 2008, S. 356 ff.; BAG 02.08.2006, EzA Nr. 3 zu § 75 BetrVG 2001; BAG 22.03.2005, BAGE 114, S.179 ff.; BAG 12.11.2002, BAGE 103, S. 321 ff.; LAG Niedersachsen 20.02.2007, LAGE Nr. 5 zu § 75 BetrVG 2001; Schrader, NZA 1997, S. 1714 ff. (S. 1714); Weber/Ehrich, BB 1997, S. 1530 ff. (1530) sowie Ausführungen unter B.III.2.b.cc.(III).(3).

<sup>695</sup> BAG 12.11.2002, BAGE 103, S. 321 ff.

Vermeidung gleichheitswidriger Gruppenbildungen<sup>696</sup> und eine willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer aus sachfremden Gründen<sup>697</sup>. Dabei gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz unternehmensbezogen, wenn dem Unternehmen mehrere Betriebe angehören<sup>698</sup>. Er gilt demgegenüber nicht unternehmensübergreifend<sup>699</sup>, was allein der Geeignetheit des Gleichbehandlungsgrundsatzes als Abgrenzungskriterium aber nicht entgegensteht, denn die hier von der Betriebsratskompetenz abzugrenzende Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates ist ohnehin auf der Unternehmensebene angesiedelt, ein unternehmensübergreifender Sachverhalt mithin ausgeschlossen.

Aber ebenso wie beim Interessenausgleich sind auch beim Sozialplan unterschiedliche Abschlüsse in den einzelnen Betrieben nicht als Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz zu werten. Sie stellen keine rechtswidrigen Ungleichbehandlungen zwischen den Arbeitnehmer der verschiedenen Betriebe dar. Das folgt daraus, dass die Pflicht zur Gleichbehandlung stets an die jeweilige Regelungskompetenz anknüpft<sup>700</sup> und der Gleichbehandlungsgrundsatz folglich nur für ein und denselben Rechtsträger und Urheber einer kollektiven Regelung gelten kann<sup>701</sup>. Üben also verschiedene Betriebsräte ihre Mitbestimmungsrechte in Bezug auf einen Sozialplan und damit bei der Aufstellung einer kollektiven Regelung aus, steht die unternehmensweite Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes unter dem Vorbehalt der mitbestimmungsrechtlichen Kompetenzen dieser einzelnen Betriebsräte<sup>702</sup>. Daraus resultierende Unterschiede bei den jeweiligen Sozialplanabschlüssen sind die

---

<sup>696</sup> BAG 15.04.2008; nicht amtlich veröffentlicht, in juris unter Az: 9 AZR 159/07 sowie 9 AZR 26/07; BAG 06.11.2007, DB 2008, S. 356 ff.

<sup>697</sup> MünchArbR/*Richardi* § 14 Rn. 1.

<sup>698</sup> Wißmann, S. 1037 ff. (1043); MünchArbR/*Richardi* § 14 Rn. 9; Bepler, Sonderbeilage zu NZA Heft 18/2004, S. 3 ff. (10).

<sup>699</sup> BAG 19.06.2007, DB 2007, S. 2377 ff. (2378).

<sup>700</sup> Schmidt, Festschrift für Küttner, S. 499 ff. (506); Bepler, Sonderbeilage zu NZA Heft 18/2004, S. 3 ff. (8).

<sup>701</sup> BAG 19.06.2007, DB 2007, S. 2377 ff. (2378); LAG Hessen 09.01.2007, in juris unter Az: 4 Sa 1329/06.

<sup>702</sup> LAG Hessen 09.01.2007, in juris unter Az: 4 Sa 1329/06; Wißmann, S. 1037 ff. (1043); Bepler, Sonderbeilage zu NZA Heft 18/2004, S. 3 ff. (8).

Konsequenz des ihnen gesetzlich eröffneten Regelungsspielraumes<sup>703</sup>. Eine Korrektur durch den Gleichbehandlungsgrundsatz ist ausgeschlossen<sup>704</sup>, die Vertragsfreiheit der Betriebsparteien vielmehr vorrangig<sup>705</sup>. Angesichts dessen kann die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates auch nicht damit begründet werden, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz unternehmensweit und betriebsübergreifend gelte. Das ist nämlich, wie ausgeführt, nur der Fall, wenn der Gesamtbetriebsrat und damit dieselbe Arbeitnehmervertretung tatsächlich auch zuständig ist<sup>706</sup>.

Inwieweit die Einigungsstelle an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden ist, ist vorliegend irrelevant, weil es um die Zuständigkeitsabgrenzung der Arbeitnehmervertretungen *Betriebsrat* und *Gesamtbetriebsrat* und damit um die zwischen den Parteien zu verhandelnden und abzuschließenden Sozialpläne geht.

### 3. Ergebnis

Beurteilungsgrundlage für die in § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG geregelten Zuständigkeitsvoraussetzungen sind in Bezug auf den Sozialplan die den Arbeitnehmern infolge von Betriebsänderungen erwartungsgemäß entstehenden wirtschaftlichen Nachteile. Zweck des Sozialplanes ist die Milderung oder der Ausgleich dieser Nachteile. Sie bilden deshalb den Maßstab für die Zuständigkeitsabgrenzung zwischen Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat.

Die erste Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, die überbetriebliche Betroffenheit, ist beim Sozialplan erfüllt, wenn Arbeitnehmer mindestens zweier

---

<sup>703</sup> BAG 25.04.1995, BAGE 80, S. 10 ff.

<sup>704</sup> LAG Hessen 09.01.2007, in juris unter Az: 4 Sa 1329/06.

<sup>705</sup> MünchArbR/Richardi § 14 Rn. 34.

<sup>706</sup> Windbichler § 7 S. 342, die zutreffend darauf hinweist, dass die Gleichbehandlungspflicht gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG die Zuständigkeit des jeweiligen Organs voraussetzt und als Argument zur Zuständigkeitsabgrenzung deshalb zirkulär und daher abzulehnen ist.

Betriebe des Unternehmens wirtschaftliche Nachteile erleiden, die aus Betriebsänderungen resultieren. Das ist der Fall, wenn:

- Betriebsänderungen in allen Betrieben und daraus zu erwartende wirtschaftliche Nachteile für die Arbeitnehmer von mindestens zwei der Betriebe entstehen oder
- Betriebsänderungen in mindestens zwei der Betriebe und daraus zu erwartende wirtschaftliche Nachteile für die Arbeitnehmer beider Betriebe entstehen oder
- Betriebsänderungen in nur einem Betrieb und Folgewirkungen in mindestens einem weiteren Betrieb entstehen und daraus wirtschaftliche Nachteile für die Arbeitnehmer des von den Betriebsänderungen betroffenen Betriebes und mindestens eines von Folgewirkungen erfassten Betriebes oder für die Arbeitnehmer mindestens zweier von Folgewirkungen betroffener Betriebe resultieren.

Die zweite Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist die fehlende Regelbarkeit durch die Einzelbetriebsräte. Ebenso wenig wie beim Interessenausgleich bedarf es dafür beim Sozialplan einer objektiven Regelungsunmöglichkeit. Eine subjektive Regelungsunmöglichkeit ist – abgesehen von freiwilligen Sozialplänen - im Rahmen von Betriebsänderungen wegen der gesetzlich vorgeschriebenen Sozialplanpflicht gemäß § 112 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 4 BetrVG nicht denkbar. Entscheidend kommt es deshalb zur Konkretisierung der zweiten Voraussetzung auf das zwingende Bedürfnis für eine unternehmenseinheitliche bzw. betriebsübergreifende Regelung an. Beurteilungsmaßstab müssen dabei der Zweck sowohl des Sozialplanes als auch der allgemeinen gesetzlichen Zuständigkeitsabgrenzung gemäß § 50 Abs. 1 BetrVG sowie die sich in den verschiedenen gesetzlichen Regelungen widerspiegelnden Wertungen des Gesetzgebers sein. Ausgehend davon kann sich ein zwingendes Bedürfnis nach einer betriebsübergreifenden Sozialplanregelung aus notwendig zu beachtenden Höchstgrenzen für das Sozialplanvolumen ergeben, weil daraus ein überbetrieblicher Koordinierungsbedarf entsteht. Davon kann unter Berücksichtigung der gesetzlichen Wertungen, insbesondere der Primärzuständigkeit der Einzelbetriebsräte gemäß § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, aber nicht generell ausgegangen werden. Vielmehr muss die

zweite Voraussetzung auf die Fälle beschränkt werden, in denen eine Höchstgrenze tatsächlich relevant wird.

Da der Arbeitgeber die Entscheidung, welches Arbeitnehmervertretungsorgan zuständig und deshalb zu beteiligen ist, vor Beginn der Sozialplanverhandlungen treffen muss, die Sozialplanhöhe aber der Verhandlungs- und Vertragsfreiheit der Parteien überlassen bleibt, kann die Relevanz etwaiger Höchstgrenzen nur durch eine realistische Abschätzung anhand objektiver und allgemeingültiger Richtwerte vorgenommen werden. Dabei sind zum einen das zu erwartende Sozialplanvolumen und zum anderen die gegebenenfalls relevante Höchstgrenze abzuschätzen.

Für die Bestimmung der Sozialplanhöhe kann insoweit auf die Kriterien des § 113 BetrVG in Verbindung mit § 10 KSchG zurückgegriffen werden, weil der Gesetzgeber darin den Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile als Folge von Betriebsänderungen einer eigenen Wertung unterzieht. Diese Wertung ist zwar angesichts der Verhandlungs- und Vertragsfreiheit der Parteien keineswegs bindend für die Sozialplanverhandlungen. Sie ist aber ein geeigneter, weil an den Wertungen des Gesetzes orientierter, und objektiver Richtwert für die Relevanzprüfung von Höchstgrenzen. Wegen des mit den Regelungen der §§ 113 BetrVG, 10 KSchG unter anderem auch verbundenen Sanktionscharakters ist zur Erzielung einer realistischen Abschätzung des zu erwartenden Sozialplanvolumens der gemäß § 10 KSchG ermittelte Abfindungswert aber um ein Drittel zu kürzen.

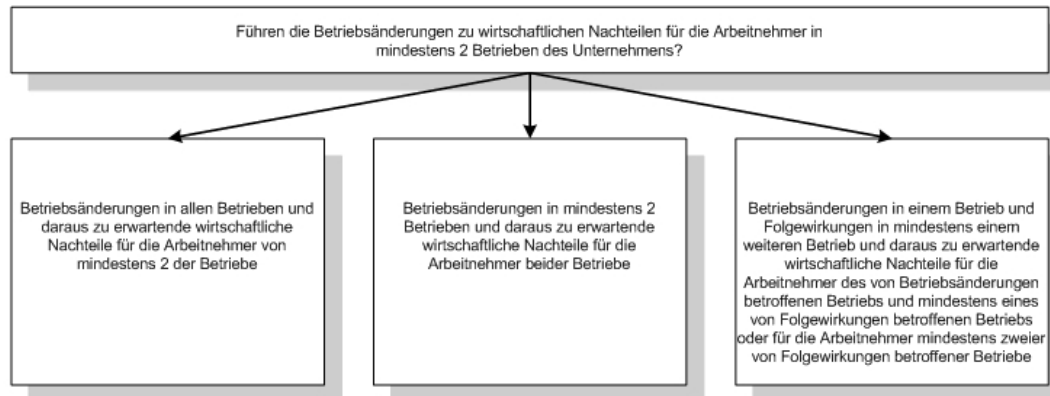
Als Höchstgrenzen, an denen das objektiv abgeschätzte Sozialplanvolumen zu messen ist, ist ebenfalls auf gesetzliche Bestimmungen und Wertungen zurückzugreifen. Im Insolvenzfall ergibt sich die zu beachtende Höchstgrenze direkt und ausdrücklich aus § 123 InsO. In allen anderen Fällen bildet die wirtschaftliche Vertretbarkeit die stets zu beachtende Höchstgrenze für das Sozialplanvolumen. Diese ausdrücklich nur für die Einigungsstelle gesetzlich verankerte Ermessensbeschränkung gilt ebenso für die Betriebsparteien. Einer ausdrücklichen Regelung bedurfte es insoweit nicht, weil sich die Beachtung dieser Höchstgrenze bereits aus anderen Vorschriften und Wertungen des

Gesetzgebers ergibt, insbesondere aus den grundsätzlich zu berücksichtigenden Maßstäben des § 75 Abs. 1 BetrVG und des § 2 Abs. 1 BetrVG. Hinter der Höchstgrenze wirtschaftlicher Vertretbarkeit steht, wie aus § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 3 BetrVG ersichtlich, die Sicherung des Fortbestandes des Unternehmens sowie der verbleibenden Arbeitsplätze. Vor diesem Hintergrund sind als Richtwerte zur Bestimmung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit für das Unternehmen zum einen die gesetzlich geregelten Insolvenzeröffnungsgründe Zahlungsunfähigkeit, drohende Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung gemäß den §§ 17-19 InsO heranzuziehen. Das Vorliegen von Insolvenzeröffnungsgründen, für die der Gesetzgeber in den genannten Paragraphen objektive Kriterien aufgestellt hat, beschreibt eine Unternehmenssituation, die objektiv als Gefährdung des Unternehmensfortbestandes angesehen werden kann und muss. Sie bildet deshalb eine Höchstgrenze für die wirtschaftliche Vertretbarkeit.

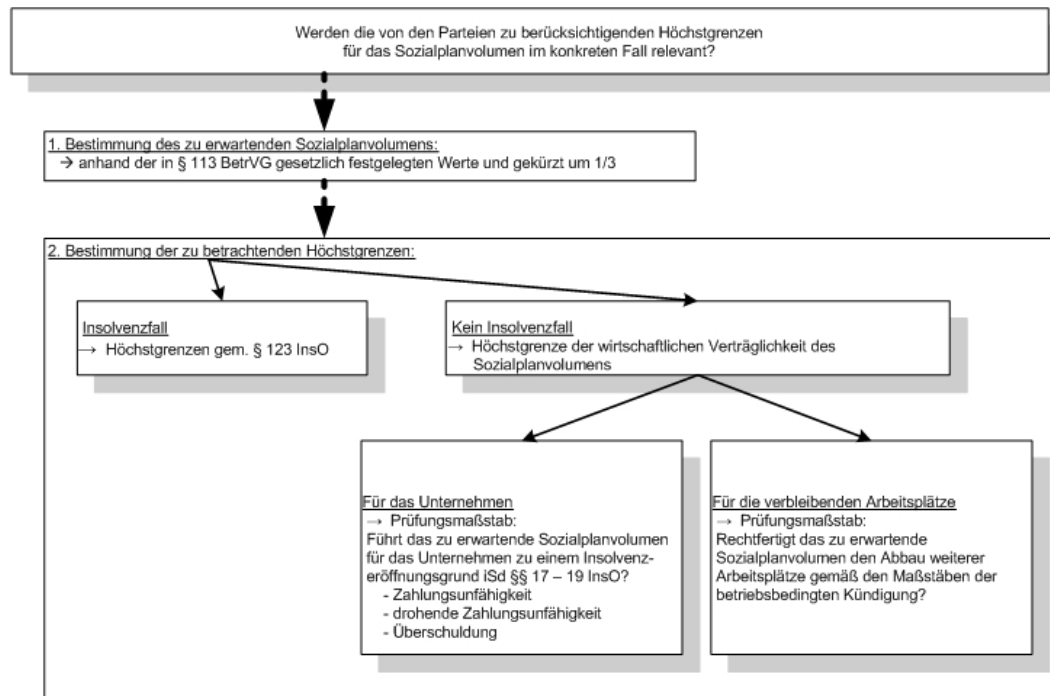
Maßstab ist indes nicht nur, wie ausgeführt, die Sicherung des Unternehmensfortbestandes, sondern auch die Sicherung der nach den Betriebsänderungen verbleibenden Arbeitsplätze. Deshalb ist die Höchstgrenze der wirtschaftlichen Vertretbarkeit zum anderen auch dort erreicht, wo das Sozialplanvolumen gemäß dem objektiven Richtwert des § 113 BetrVG im Unternehmen zum Wegfall weiterer Arbeitsplätze führen könnte. Als Prüfungsmaßstab kann insoweit auf die Kriterien für betriebsbedingte Kündigungen zurückgegriffen werden, weil es in beiden Konstellationen um die Beurteilung geht, wann und unter welchen Umständen es die Unternehmenssituation erfordert, (weitere) Arbeitsplätze abzubauen. Graphisch stellt sich die Prüfung wie in Abbildung 7 dar.

#### 4. Prüfungsschema

##### 1. Schritt



##### 2. Schritt



##### 3. Schritt

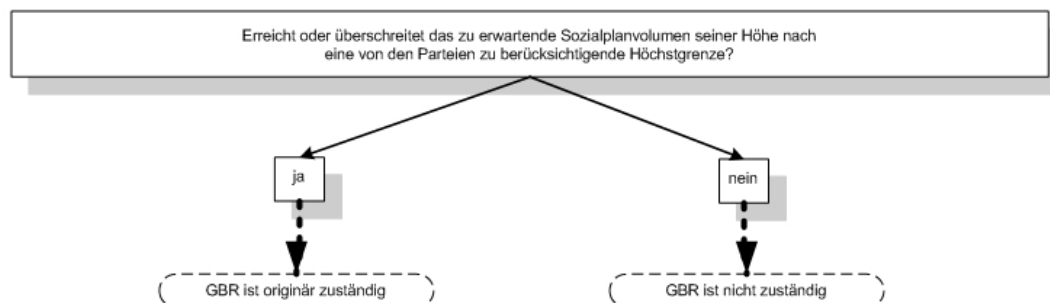


Abbildung 7: Prüfungsschema Sozialplan



## Schluss / Zusammenfassung

Als Ergebnis der Untersuchung konnten abstrakte und damit praxistaugliche Abgrenzungskriterien für die Zuständigkeitsverteilung zwischen Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat in Bezug auf Betriebsänderungen entwickelt werden. Diese sind für den Interessenausgleich und den Sozialplan verschieden, weil es sich bei ihnen um zwei eigenständige Regelungsinstrumente mit unterschiedlichem Regelungszweck und Regelungsinhalt handelt. Ausgangspunkt für die Zuständigkeitsverteilung ist in beiden Fällen die Generalklausel des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Danach ist der Gesamtbetriebsrat nur für solche Angelegenheiten zuständig, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und die nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Beide Voraussetzungen müssen bezogen auf das jeweilige Mitbestimmungsrecht kumulativ vorliegen.

Beim Interessenausgleich bildet das vom Arbeitgeber geplante Gesamtkonzept die Beurteilungsgrundlage für die Zuständigkeitsabgrenzung. Auf diese Planung soll die Arbeitnehmervertretung im Rahmen der Interessenausgleichsverhandlungen Einfluss nehmen können. Es kann deshalb für die Frage der Kompetenzverteilung noch nicht auf eine konkrete Betriebsänderung ankommen.

Ausgehend von dieser Beurteilungsgrundlage ist bezogen auf den Interessenausgleich die erste Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erfüllt, wenn sich aus der unternehmerischen Planung Betriebsänderungen für mindestens zwei Betriebe des Unternehmens ergeben oder eine Betriebsänderung nur in einem der Betriebe geplant ist, diese aber Folgewirkungen für mindestens einen weiteren Betrieb hat. In diesen Fällen sind das Gesamtunternehmen, jedenfalls aber mehrere Betriebe des Unternehmens betroffen.

Die zweite Voraussetzung für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates beim Interessenausgleich gemäß § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist erfüllt, wenn ein zwingendes

Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche bzw. betriebsübergreifende Regelung besteht. Das ist anzunehmen, wenn zwischen den Betriebsänderungen mindestens zweier Betriebe oder der Betriebsänderung in einem Betrieb und deren Folgewirkungen in einem anderen Betrieb ein innerer Zusammenhang derart besteht, dass Planungsänderungen in Bezug auf einen Betrieb zwangsläufig zu Änderungen auch in anderen Betrieben führen. Ein solcher innerer Zusammenhang kann sich einerseits aus der jeweiligen Unternehmensstruktur ergeben, wenn entsprechende produktionstechnische oder funktionale Abhängigkeiten bestehen, andererseits aber auch bei Umstrukturierungen in Form von Betriebszusammenschlüssen bestehen.

Beim Sozialplan bilden die den Arbeitnehmern als Folge von Betriebsänderungen entstehenden wirtschaftlichen Nachteile die Beurteilungsgrundlage für die Zuständigkeitsabgrenzung, weil es der gesetzlich verankerte Zweck des Sozialplanes ist, diese auszugleichen bzw. abzumildern.

Von einer überbetrieblichen Betroffenheit im Sinne der ersten Voraussetzung des § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist auszugehen, wenn Arbeitnehmer aus mindestens zwei Betrieben des Unternehmens wirtschaftliche Nachteile aus Betriebsänderungen erleiden. Das ist der Fall, wenn entweder in mindestens zwei Betrieben Betriebsänderungen zu wirtschaftlichen Nachteilen für die jeweiligen Arbeitnehmer führen oder wenn Betriebsänderungen in einem Betrieb und Folgewirkungen in mindestens einem weiteren Betrieb wirtschaftliche Nachteile für die jeweiligen Arbeitnehmer mit sich bringen.

Die zweite Voraussetzung für die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates gemäß § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist beim Sozialplan erfüllt, wenn im konkreten Fall das zu erwartende Sozialplanvolumen realistischerweise eine von den Betriebsparteien zu beachtende Höchstgrenze erreichen oder überschreiten kann. In diesem Fall besteht ein das zwingende Bedürfnis für eine unternehmenseinheitliche bzw. betriebsübergreifende Sozialplanregelung begründendes überbetriebliches Koordinierungsbedürfnis. Insoweit zu beachtende Höchstgrenzen ergeben sich im

Insolvenzfall aus § 123 InsO und folgen im Übrigen aus dem Erfordernis der wirtschaftlichen Vertretbarkeit des Sozialplanvolumens für das Unternehmen und die verbleibenden Arbeitsplätze. Deren Sicherung und der Fortbestand des Unternehmens rechtfertigen eine Beschränkung des Sozialplanvolumens in Form einer Höchstgrenze. Die Verpflichtung der Parteien zur Beachtung dieser Obergrenze hat ihre rechtliche Grundlage in den Regelungen des § 75 Abs. 1 BetrVG sowie des § 2 Abs. 1 BetrVG. Dabei ist die Höchstgrenze wirtschaftlicher Vertretbarkeit zum einen dort anzusetzen, wo durch das konkret zu erwartende Sozialplanvolumen der Unternehmensfortbestand wegen des Vorliegens eines gesetzlich in den §§ 17 – 19 InsO geregelten Insolvenzeröffnungsgrundes objektiv gefährdet wird, und zum anderen dort, wo nach den Maßstäben der betriebsbedingten Kündigung der Abbau weiterer, nach der Betriebsänderung verbleibender Arbeitsplätze droht. Führt das im konkreten Fall zu erwartende Sozialplanvolumen zum Erreichen oder Überschreiten einer der genannten Höchstgrenzen, so liegt darin ein zwingendes Bedürfnis für eine überbetriebliche Sozialplanregelung durch den Gesamtbetriebsrat begründet. Das zur Beurteilung der Relevanz einer Höchstgrenze zum Vergleich heranzuziehende und also im konkreten Fall zu erwartende Sozialplanvolumen ist anhand eines Richtwertes zu bestimmen. Maßgeblich sind dafür die in § 113 BetrVG für den Nachteilsausgleich festgelegten und um ein Drittel gekürzten Beträge.

Abgrenzungskriterien im Überblick:

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Gesamtbetriebsrat für den Interessenausgleich originär zuständig ist, wenn die unternehmerische Planung

- entweder zu Betriebsänderungen gemäß § 111 BetrVG in mindestens zwei Betrieben des Unternehmens führt und die Betriebsänderungen von mindestens zwei Betrieben aufgrund der Unternehmensstruktur oder einer Umstrukturierung in Form von Betriebszusammenschlüssen derart miteinander zusammenhängen, dass sich Änderungen in Bezug auf die Betriebsänderung in einem Betrieb zwangsläufig auch auf die Betriebsänderung in mindestens einem anderen Betrieb auswirken

oder

- zu einer Betriebsänderung in nur einem der Betriebe, aber mit Folgewirkungen in mindestens einem anderen Betrieb führt und wenn die in ihrer Art und ihrem Ausmaß von der Betriebsänderung abhängenden Folgewirkungen auf der Unternehmensstruktur oder einer Umstrukturierung durch Betriebszusammenschluss beruhen und diese Folgewirkungen selbst mitbestimmungspflichtig sind.

Für den Sozialplan ist der Gesamtbetriebsrat originär zuständig, wenn

- die Betriebsänderungen zu wirtschaftlichen Nachteilen für die Arbeitnehmer in mindestens zwei Betrieben des Unternehmens führen

und

- das im konkreten Fall zu erwartende Sozialplanvolumen seiner Höhe nach eine von den Parteien zu beachtende Höchstgrenze erreichen oder überschreiten würde. Das zu erwartende Sozialplanvolumen ist dabei anhand der in § 113 BetrVG für den Nachteilsausgleich gesetzlich festgelegten Werte zu bestimmen und um ein Drittel zu kürzen. Die zu beachtenden Höchstgrenzen ergeben sich für den Insolvenzfall aus § 123 InsO und im Übrigen aus dem Erfordernis der wirtschaftlichen Vertretbarkeit des Sozialplanvolumens für das Unternehmen sowie die verbleibenden Arbeitsplätze. Diese Grenze ist erreicht, wenn die Höhe des zu erwartenden Sozialplanvolumens den Abbau weiterer Arbeitsplätze gemäß den Maßstäben der betriebsbedingten Kündigung rechtfertigen oder einen Insolvenzeröffnungsgrund im Sinne der §§ 17 – 19 InsO bedingen könnte.

---

## Thesen

Bislang existieren für die Abgrenzung der originären Zuständigkeit von Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat bei Betriebsänderungen keine abstrakten Kriterien. Solche konnten im Rahmen der vorliegenden Arbeit entwickelt werden und entsprechen dem Bedürfnis der Praxis nach einem allgemeingültigen Abgrenzungsmaßstab.

1. Die Zuständigkeitsabgrenzung ist für den Interessenausgleich und den Sozialplan gesondert vorzunehmen und orientiert sich an unterschiedlichen abstrakten Abgrenzungskriterien.

2. Für den Interessenausgleich ist der Gesamtbetriebsrat originär zuständig, wenn die unternehmerische Planung

- entweder zu Betriebsänderungen gemäß § 111 BetrVG in mindestens zwei Betrieben des Unternehmens führt und die Betriebsänderungen von mindestens zwei Betrieben aufgrund der Unternehmensstruktur oder einer Umstrukturierung in Form von Betriebszusammenschlüssen derart miteinander zusammenhängen, dass sich Änderungen in Bezug auf die Betriebsänderung in einem Betrieb zwangsläufig auch auf die Betriebsänderung in mindestens einem anderen Betrieb auswirken

oder

- zu einer Betriebsänderung in nur einem der Betriebe, aber mit Folgewirkungen in mindestens einem anderen Betrieb führt und wenn die in ihrer Art und ihrem Ausmaß von der Betriebsänderung abhängenden Folgewirkungen auf der Unternehmensstruktur oder einer Umstrukturierung durch Betriebszusammenschluss beruhen und diese Folgewirkungen selbst mitbestimmungspflichtig sind.

---

3. Für den Sozialplan ist der Gesamtbetriebsrat originär zuständig, wenn

- die Betriebsänderungen zu wirtschaftlichen Nachteilen für die Arbeitnehmer in mindestens zwei Betrieben des Unternehmens führen

und

- das im konkreten Fall zu erwartende Sozialplanvolumen seiner Höhe nach eine von den Parteien zu beachtende Höchstgrenze erreichen oder überschreiten würde. Das zu erwartende Sozialplanvolumen ist dabei anhand der in § 113 BetrVG für den Nachteilsausgleich gesetzlich festgelegten Werte zu bestimmen und um ein Drittel zu kürzen. Die zu beachtenden Höchstgrenzen ergeben sich für den Insolvenzfall aus § 123 InsO und im Übrigen aus dem Erfordernis der wirtschaftlichen Vertretbarkeit des Sozialplanvolumens für das Unternehmen sowie die verbleibenden Arbeitsplätze. Diese Grenze ist erreicht, wenn die Höhe des zu erwartenden Sozialplanvolumens den Abbau weiterer Arbeitsplätze gemäß den Maßstäben der betriebsbedingten Kündigung rechtfertigen oder einen Insolvenzeröffnungsgrund im Sinne der §§ 17 – 19 InsO bedingen könnte.

---

## **Erklärungen**

Hiermit erkläre ich,

- dass ich die Dissertation selbst angefertigt habe und alle von mir benutzten Hilfsmittel, persönlichen Mitteilungen und Quellen in meiner Arbeit angegeben habe;
- dass die Hilfe eines Promotionsberaters nicht in Anspruch genommen wurde und
- dass Dritte weder unmittelbar noch mittelbar geldwerte Leistungen von mir für Arbeiten erhalten haben, die im Zusammenhang mit dem Inhalt meiner vorgelegten Dissertation stehen.

Ehningen, 28.12.2008

Nargisa Wolter-Roßteutscher